



TUTORIAL KARIERY IT

WIOSNA-LATO 2025



Kompetencje przyszłości,
czyli krótko o umiejętnościach
- nie tylko AI - niezbędnych
przy zdobywaniu pracy w IT

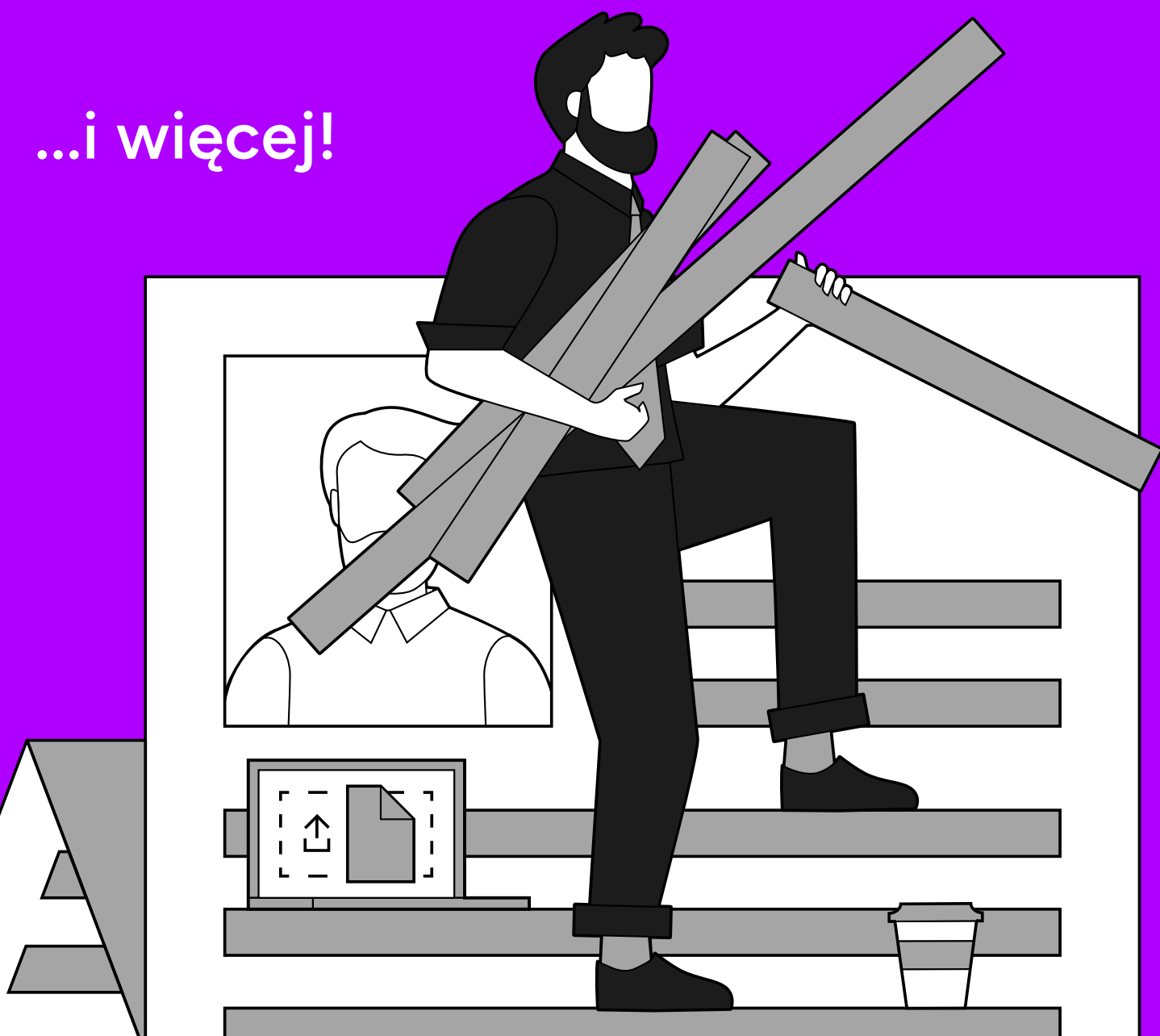


Managerem
zespołów IT byłem
- do programowania
wróciłem



Jak rozwijać karierę
w IT: głęboka
ekspertyza czy
szeroka wiedza?

...i więcej!



CZEŚĆ!



Jeśli to czytasz, oznacza to, że podchodzisz poważnie do rozwoju swojej kariery w IT / Data Science – za co, już na wstępie, gratuluję! Jak co pół roku, postaraliśmy się aby Tutorial był ciekawym i pomocnym wydawnictwem dla wszystkich z tych dwóch branż – niezależnie od dokładnego obszaru merytorycznego, czy poziomu doświadczenia.

W tym sezonie zdecydowaliśmy się zaprosić do publikacji ekspertów zarówno od strony działów HR, jak i działów technicznych. Całość uzupełniliśmy tekstami ze strony Biur Karier, które mają głęboki wgląd w to, co dzieje się na uczelniach w aspekcie rekrutacji. Mam nadzieję, że to połączenie okaże się być ciekawym przekazem zarówno dla wszystkich – od studentów aż po seniorów.

Powodzenia i miłej lektury!

dr inż. Michał Bijata
Prezes Fundacji
@Fundacja Academic Partners

PS. Jeśli chcesz coś napisać w kolejnym wydaniu albo masz ochotę przekazać swoje (konstruktywne) uwagi na temat tej publikacji, to prosba o email na Michal.Bijata@FundacjaAP.org.pl

SPIS TREŚCI

01. Start w branży: Jak zacząć?

- Architekci bezpiecznej cyberprzestrzeni. Na co zwrócić uwagę przy planowaniu kariery w IT Security. 5
- Kompetencje przyszłości, czyli krótko o umiejętnościach - nie tylko AI - niezbędnych przy zdobywaniu pracy w IT 7
- 8 wskazówek, jak poradzić sobie ze stresem związanym z rozmową kwalifikacyjną 9

02. Rozwój kariery: Rób to skutecznie!

- Jak rozwijać karierę w IT: głęboka ekspertyza czy szeroka wiedza? 13
- Kiedy informatyk mówi ludzkim głosem? Praktyka prezentacji na tematy IT 15

03. Senior: I co dalej?

- Managerem zespołów IT byłem - do programowania wróciłem..... 18
- 4-dniowy tydzień pracy - mit wolnego piątku 20
- Cybermózg - jak zadbać o dobrostan żyjąc w cyberświecie 23
- Zbuduj Cyfrową Fortecę z Second Brain, by wyróżnić się w erze AI 26

04. Wizytówki pracodawców:

- Sprawdź oferty aktualnie rekrutujących pracodawców 30
- Pytania do pracodawców 44

01

START W BRANŻY: JAK ZACZAĆ?



Architekci bezpiecznej cyberprzestrzeni.
Na co zwrócić uwagę przy planowaniu kariery
w IT Security.



Kompetencje przyszłości, czyli krótko
o umiejętnościach - nie tylko AI -
niezbędnych przy zdobywaniu pracy w IT



8 wskazówek, jak poradzić sobie ze stresem
związanym z rozmową kwalifikacyjną



Architekci bezpiecznej cyberprzestrzeni. Na co zwrócić uwagę przy planowaniu kariery w IT Security.



Mikołaj Pigoń

Regional Account Manager
@Fortinet

Bezpieczeństwo IT to bardzo szeroka dziedzina, której wzrost stale napędzają nagłówki o atakach typu Stuxnet, Wannacry czy wyciekach danych jak choćby nasz rodzime Morele.net. W 2025 nie mówimy już o nim w kontekście zachowania ciągłości operacji biznesowych w przedsiębiorstwach, mówimy o zachowaniu porządku społecznego i stabilnej ekonomii. Wojny informacyjne, ataki na infrastrukturę krytyczną państw (mającą wpływ na fizyczne aspekty naszego świata) - to realne zagrożenia. Jednocześnie mimo zyskiwania na znaczeniu, rośnie przepaść pomiędzy dostępnymi na rynku specjalistami a zapotrzebowaniem na ich usługi. Popyt znacząco prze-

wyższa podaż a automatyzacja, oferowana przez producentów rozwiązań cyberbezpieczeństwa pozwala jedynie spowolnić rozrost wspomnianej przepaści... Ale czy tylko dla stabilnego zatrudnienia warto stać się architektem bezpieczeństwa cyfrowego świata?

Nie. Według mnie warto o tym myśleć jako o zawodzie ogólnie przydatnym dla społeczeństwa. Planując karierę w bezpieczeństwie IT, możesz być pewien, że wiedza zdobyta w jego ramach będzie przydatna innym i to nie tylko Twoim bliskim. Pomożesz światu się rozwijać, a przy okazji zarobisz godziwe pieniądze. Co ważne, w ramach

zatrudnienia w bezpieczeństwie IT istnieją różne drogi – nie każda z nich wymaga zaawansowanych umiejętności technicznych. Chociaż moja „zasada kciuka” to „najpierw zrozum IT, potem zabierz się za jego bezpieczeństwo”. Na potrzeby tego artykułu rozróżnię dwie ścieżki. Dla każdej z nich wybrałem fundamentalne role, które choć nie wyczerpują tematu, są najczęściej spotykane i moim zdaniem najbardziej potrzebne. Ich „przejście” pozwala na dalszą karierę – zarówno na ścieżce specjalistycznej jak i menadżerskiej.

Inżynierska/Techniczna - analityk SOC, administrator systemów bezpieczeństwa, architekt, pentester. Możemy nazwać ją operacyjną, ponieważ skupia się na ciągłym wykorzystaniu (monitorowaniu ale i projektowaniu oraz wdrażaniu) dostępnego oprogramowania aby mitygować ataki i ich efekty. 2 główne role w ramach ścieżki to:

- **Analityk bezpieczeństwa/SOC** – są to pozycje zbliżone (firma może mieć Security Operations Center lub nie). Ich zadaniem jest monitorowanie i analizowanie zdarzeń wykrywanie incydentów i reagowanie na nie. Zakres zadań obejmuje również przeprowadzanie ocen ryzyka i skanowanie luk w zabezpieczeniach. Specjalizacja obejmuje poziom obsługiwanych incydentów – L1, L2, L3 (L = Layer) w zależności od stopnia dotkliwości.
- **Specjalista/Inżynier ds. Cyberbezpieczeństwa/Bezpieczeństwa IT** z późniejszą specjalizacją obszarową np. bezpieczeństwa infrastruktury chmurowej, DevSecOps. połączeń sieciowych, punktów końcowych czy aplikacji. Jego zadaniem jest zabezpieczanie (od koncepcji po wdrożenie) systemów i danych przetwarzanych w ich ramach. Detale odpowiedzialności zależą od wybranej specjalizacji.

Analityk odpowiedzialny jest za zrozumienie i przetworzenie informacji wygenerowanych przez wdrożone systemy bezpieczeństwa, specjalista za pomoc w zaprojektowaniu infrastruktury bezpieczeństwa i jej wdrożenia. Aby się przygotować polecam znajomość frameworku MITRE ATT&CK, NIST CyberSecurity Framework 2.0 oraz platformy z labami, takie jak Hack The Box i Try Hack Me. Producenci rozwiązań bezpieczeństwa IT (np. Fortinet) nierzadko mają również programy akademickie – być może w Twojej uczelni.

GRC (Governance/Risk/Compliance) często tłumaczony jako ład korporacyjny, ryzyko i zgodność - to projektowanie polityk, uprawnień, dbałość o zgodność z regulacjami i możliwość jej udowodnienia. Możemy nazwać ją taktyczno-strategiczną ponieważ pozwala organizacji zrozumieć ryzyko cyfrowe, konieczność jego zaadresowania i daje specjalistom technicznym środki niezbędne do wdrożenia technologii.

- **Analityk ds. ładu korporacyjnego, ryzyka i zgodności (GRC)** - jest odpowiedzialny za ocenę i zarządzanie ryzykiem związanym z cyberbezpieczeństwem.
- **Specjalista ds. zgodności z regulacjami (Compliance)** - odpowiada za zapewnienie zgodności z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa danych (np. RODO, HIPAA, PCI-DSS) i systemów (np. ISO27001) oraz wewnętrznymi politykami (zwykle opartymi na prawie obowiązujących normach/standardach). Często osoby z działu Compliance pełnią funkcję Inspektora Ochrony Danych.

Zgodnie z rzymskim Ignorantia iuris nocet, wchodząc na ścieżkę GRC warto zagłębić się w normy i ich interpretacje. Większość jest dostępna w internecie za darmo. Dostosowanie architektury korporacyjnej tak by była i zgodna i efektywna to prawdziwa sztuka. Przydatne będą umiejętności zarządzania wymaganiami i umiejętności miękkie, jako że normy dotyczą całą organizację i wiele działów.

Niezależnie od obranej ścieżki warto inwestować w certyfikacje. Pracodawcy na nie patrzą. Uczulam jednak, by nie były one jedynie „papierowym potwierdzeniem” a obrazowały faktycznie ćwiczone umiejętności. W cyberbezpieczeństwie jak w muay thai – „ring is the belt”.

Podczas jednej z konferencji na pytanie o znaczeniu cyberbezpieczeństwa dla społeczeństwa XXI wieku odpowiedziałem: „Uczymy dzieci nie ufać obcym na ulicy, a nie uczymy ich tego w sieci”. Większość interakcji odbywa się obecnie przez internet, zdalnie korzystamy z bankowości, zakupów i usług. Każda z nich jest narażona na atak a bezpieczeństwo cyfrowe to coraz częściej nasze bezpieczeństwo. Zachęcam do stania się częścią rozwiązania, architektem bezpiecznej cyberprzestrzeni i jej świadomego wykorzystania. **Trzymam za Ciebie kciuki.**



Kompetencje przyszłości, czyli krótko o umiejętnościach - nie tylko AI - niezbędnych przy zdobywaniu pracy w IT



Krzysztof Rychlicki-Kicior

CEO
@Makimo

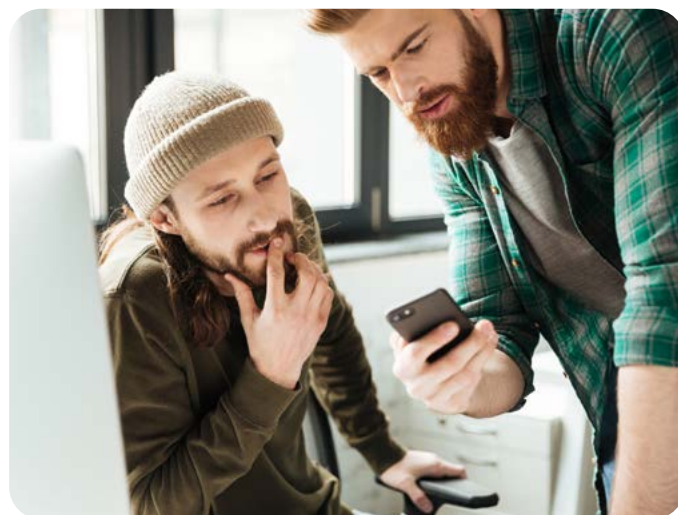
Wbrew typowym schematom konstruowania obecnie treści, w których dojście do głównego przesłania artykułu/filmiku/podcastu zajmuje sporo czasu, ja zacznę od końca – kluczową kompetencją IT nie tylko przyszłości, ale też przeszłości i teraźniejszości, było jest i będzie rozwiązywanie problemów.

W swojej karierze przez 20 lat, w trakcie realizacji projektów IT (głównie w zakresie wytwarzania oprogramowania) dla klientów małych i dużych, miałem do czynienia z wieloma osobami, jak to się często mówi, "nietechnicznymi". Klienci tacy często nie są zorientowani w nowinkach ze świata technologii, a nawet jeśli wiedzą, że np. obecnie jest boom na AI, to ich wiedza nt. danego zagadnienia bywa pobieżna. Znajomość konkretnego języka programowania, technologii czy doświadczenie w branży klienta oczywiście nie szkodzą, ale biznes intere-

suje to, czy jesteś w stanie rozwiązać dany problem – w skończonym czasie i, rzecz jasna, budżecie.

W Internecie można znaleźć sporo artykułów o tym, że kompetencje informatyczne stają się nieaktualne, a specjaliści IT (zwłaszcza programiści) nie będą, czy nawet już nie są w stanie znaleźć pracy. Jakkolwiek zmiany na rynku pracy mają miejsce, zwłaszcza w porównaniu do lat 2020-2022 i boomu powstałego w wyniku pandemii, to pogłoski o braku zapotrzebowania na kompetencje informatyczne są przesadzone. Wpływ AI, ale także technologii typu no-code i low-code na pewno ułatwia wejście w świat tworzenia oprogramowania większej liczbie osób, a skoro zwiększa się podaż mocy w tym zakresie, to i trudniej jest programistom i programistkom dyktować warunki takie, jak w ostatnich latach.

Zmiana czy jak to się obecnie mówi – demokratyzacja procesu wytwarzania oprogramowania nie oznacza, że oprogramowanie będzie tworzyć się samo. Warto więc zastanowić się nad tym, gdzie najprawdopodobniej nie da rady nas zastąpić AI? Bo to, że kompetencje takie, jak inżynieria promptów, czy szerzej – obsługa dobrodziejstw AI – przydadzą się w przyszłości, to nie ulega wątpliwości. Chciałbym jednak w tym artykule skupić się przede wszystkim na innych, ponadczasowych kompetencjach, także dlatego, że w tym momencie przewidzenie tego jak będziemy korzystać z narzędzi AI np. za 5 lat brzmi jak wróżenie z fusów.



Zanim projekt IT ma być przekazany do realizacji od strony technicznej, trzeba ustalić po co w ogóle dane wdrożenie – czy to oprogramowania, czy infrastruktury, bazy danych, a może nowego serwera – ma być w ogóle przeprowadzone. Komunikacji z interesariuszami, znalezienia niuansów, zrozumienia potrzeb – a czasem i zorientowania się w wewnętrznej polityce! – AI nie zastąpi. Dlatego umiejętności komunikacyjne są i będą niezwykle ważne i to na dwóch poziomach. Pierwszym, dość oczywistym, jest znajomość języków obcych, najlepiej dwóch (poza dość oczywistym angielskim). Można się rzecz jasna zastanawiać po co w dobie zaawansowanych usług tłumaczenia maszynowego znajomość języka naturalnego – i owszem, w przypadku słowa pisanego, gdy trzeba zrozumieć np. dokumentację techniczną czy treść maila takie usługi mogą się przydać, ale już w komunikacji werbalnej, zwłaszcza prowadzonej na żywo a nie w ramach spotkań zdalnych, umiejętność porozumienia się bezpośrednio, bez pomocy zewnętrznych urządzeń, to nie tylko kwestia techniczna – taka umiejętność pozwoli Ci nawiązać znacznie bliższy kontakt z klientem czy współpracownikiem, co zazwyczaj przekłada się też na wyższy poziom zaufania.

Oczywiście w kwestii komunikacji nie chodzi tylko o samo porozumienie się z drugim człowiekiem – skuteczna realizacja projektów IT wymaga też bardziej “wysokopoziomowego” poprowadzenia komunikacji, często w gronie wielu osób, aby precyzyjnie ustalić cele i zakres projektu, plan i metody osiągnięcia celów. Ponownie, AI może nam pomóc w nakreśleniu agendy procesu czy podsumowaniu spotkań, ale prawdziwe wyzwania to np. uchwycenie interesów wszystkich (nomen omen) interesariuszy, dopasowanie potrzeb do ustalonego budżetu i czasu, a także odpowiednia doza asertywności, bo pogodzenie budżetu z listą wymagań często okazuje się niemożliwe i trzeba umieć powiedzieć mądre nie, proponując sensowne kompromisy.

Kolejną istotną kompetencją jest logiczne, abstrakcyjne myślenie; zdolność do przekładania problemów, jakie można napotkać w życiu czy biznesie na rozwiązania technologiczne, do których mamy dostęp. To jedna z trudniejszych umiejętności do opisania, ponieważ nie jest to coś, czego można po prostu się nauczyć z tutorialu na YouTube – “najprostszą” drogą jest po prostu rozpoznanie bojem, czyli praca w projektach i szlifowanie swoich kompetencji w praktyce. Natomiast nie jest to opcja jedyna. Takie umiejętności można rozwijać nie wprost – i tu warto odwołać się do tak oczywistych działań, jak chociażby szlifowanie umiejętności z zakresu matematyki, zagadki logiczne, konkursy algorytmiczne czy z zakresu uczenia maszynowego (pomocna jest np. platforma Kaggle). Zwłaszcza matematyka, obecna w programie studiów uczelni, które mają w ofercie kierunki informatyczne, może czasem irytować – w końcu z całek czy pochodnych tworząc aplikacje webowe czy mobilne po prostu się nie korzysta. To prawda, ale nie należy takich ćwiczeń traktować jako kompetencji przydatnych wprost – natomiast mózg wyćwiczony odpowiednią liczbą zadań matematycznych czy algorytmicznych będzie lepiej sobie radził z rozwiązywaniem czy optymalizacją rzeczywistych problemów.

Na koniec zostawiłem jedną “metakompetencję” – to zdolność do adaptacji. Fach specjalisty IT od wielu lat wymagał stałego doszkalania się, nauki kompletnie nowych technologii czy nowych wersji technologii już istniejących. Natomiast w dobie AI trzeba być przygotowanym na wszystko – ale tak długo, jak będziemy rozwiązywać problemy ludzi dokoła, o pracę możemy być spokojni. Czy będziemy się wspomagać narzędziami AI, czy też nie.

8 wskazówek, jak poradzić sobie ze stresem związanym z rozmową kwalifikacyjną

Rozmowa kwalifikacyjna jest nieodłącznym elementem procesu znajdowania pracy, stażu czy praktyk. Ci, którzy mieli już z nią do czynienia, wiedzą, że bywa stresująca, zarówno przed, jak i w trakcie. Co zrobić, aby sobie z tym stresem poradzić? Przygotowaliśmy dla Ciebie 8 wskazówek, które pomogą zminimalizować stres i dzięki temu wypaść lepiej przed rekruterem.



Aneta Dreksler

Doradczyni zawodowa w Biurze Karier Politechniki Warszawskiej, certyfikowany coach ICF, trenerka rozwoju osobistego

Wskazówka 1:

Przygotuj się do pytań rekrutera

Mając doświadczenie w zdawaniu egzaminów dobrze wiesz, że odpowiednie przewidywanie zwiększa szanse na odniesienie sukcesu. Dzięki niemu możemy przygotować się do różnych ewentualności, a to sprawia, że mniej się stresujemy. Podobny mechanizm działa w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Warto spróbować przewidzieć o co może Cię pytać rekruter. Jak? Przeanalizuj na początek ofertę pracy pod kątem tego, jakich umiejętności, wiedzy i postaw poszukuje rekruter u kandydatów. Następnie przejrzyj swoje CV okiem rekrutera. Wymyśl jakie pytania może zadać na podstawie tego dokumentu, biorąc pod uwagę wymagania oferty pracy.

Wskazówka 2:

Przećwicz odpowiedzi na głos

Czy wiesz, że jest różnica między ćwiczeniem odpowiedzi na głos a ćwiczeniem wypowiedzi „w głowie”? Polega ona

na tym, że lepiej zapamiętujemy to, co zostało przez nas głośno wyartykułowane. Jak pokazują badania, jeszcze lepsze efekty są wtedy, gdy mówimy do drugiej osoby. Dlatego kiedy przygotowujesz się do rozmowy poproś kogoś bliskiego, aby wysłuchał Twoich odpowiedzi lub przynajmniej ćwicz przed lustrem. Dobrym sposobem może być również przećwiczenie odpowiedzi podczas symulacji rozmowy kwalifikacyjnej prowadzonej przez Biuro Karier. Im płynniej będziesz formułować wypowiedzi przed spotkaniem, tym spokojniejszy/spokojniejsza będziesz podczas.



Wskazówka 3: Pomyśl o co Ty możesz zapytać

Nierozłącznym elementem rozmowy kwalifikacyjnej jest pytanie od rekrutera „Czy ma Pan/Pani jakieś pytania do nas?”. Jeśli jesteśmy zestresowani często nic nam nie przychodzi do głowy. Próba wymyślenia pytania na bieżąco może wprowadzić w jeszcze większy stres. Lepiej mieć przy sobie przygotowaną listę pytań na wszelki wypadek.

Wskazówka 4: Zaplanuj ten dzień

Przygotowywanie się w pośpiechu, szukanie na ostatnią chwilę „w co ja się ubiorę”, szybka gonitwa na przystanek, bo istnieje realne zagrożenie, że się spóźnimy – to potrafi bardzo wyprowadzić z równowagi i sprawić, że „zje nas stres” podczas rozmowy. Dlatego warto zaplanować sobie ten dzień wcześniej: przygotować sobie wygodny, elegancki, czysty strój, sprawdzić, gdzie mieści się siedziba firmy, w jaki sposób można tam przemieścić i ile czasu zajmie dojazd. Unikniemy wtedy niepotrzebnych nerwów.

Wskazówka 5: Zadbaj o siebie (nie tylko) w dniu rozmowy

Nie trzeba chyba udowadniać, że dbanie o siebie, o swoje zdrowie, o wypoczynek jest kluczową rzeczą jaką powinniśmy na co dzień robić. W kontekście sytuacji stresowych, jest to szczególnie ważne, gdyż dbanie o ciało przekłada się na wzmocnienie naszego stanu mentalnego. Kiedy jesteśmy wyspani, lepiej radzimy sobie z emocjami, łatwiej potrafimy się skoncentrować, lepiej kojarzymy fakty. Dlatego wyśpij się przed rozmową.

Wskazówka 6: Pamiętaj o oddechu

Oddech jest dla nas tak naturalny, że nie zwracamy uwagi jak oddychamy. A okazuje się, że kiedy jesteśmy zestresowani zapominamy o prawidłowym oddechu. Albo go wstrzymujemy, albo oddech nam się przyspiesza i słyca. Powoduje to wzmocnienie reakcji stresowej naszego organizmu. Jeśli czujesz, że stres bierze stery nad Tobą a Ty zapominasz nawet, jak się nazywasz weź kilka głębokich powolnych oddechów. Skoncentruj się na tej czynności. Od razu poczujesz różnicę.

Wskazówka 7: Zwróć uwagę na swoją postawę

Amerykańska badaczka – Amy Cuddy zauważyła, że postawa ciała zdradza, kim jesteśmy i jak pewnie się czujemy. Np. osoby pewne siebie zajmują więcej miejsca w przestrzeni m.in. przyjmując wyprostowaną postawę, z „piersią do przodu”, szeroko gestykulują. Jak się okazuje, to działa w dwie strony. Badania pokazują, że wystarczy zmiana postawy ciała (np. usiąść wygodnie na krześle, wyprostować się, oprzeć nogi o ziemię, rozłożyć ręce po bokach ciała), aby poczuć się odważniej, pewniej i zredukować poziom stresu jaki odczuwamy przed rozmową kwalifikacyjną.

Wskazówka 8: Po rozmowie pamiętaj, aby odreagować stres

W trakcie reakcji stresowej wytwarza się w naszym organizmie duża ilość energii, która niespożytkowana zostaje w ciele. Sprawia to, że ciężko nam się zrelaksować. Myśli tłoczą się w głowie, czujemy wewnętrzny niepokój. W takiej sytuacji warto odreagować stres poprzez np. aktywność fizyczną – szybki spacer, trening na siłowni, joga. Warto zastosować ćwiczenia oddechowe, przegadać sytuację z kimś bliskim. Kiedy pozbyliśmy się nadwyżki energii, łatwiej będzie się nam zrelaksować i zregenerować.





Biuro Karier
Politechnika Warszawska

#karieropoMOCni



Znajdź dopasowane do siebie oferty praktyk, staży, pracy na www.bk.pw.edu.pl



Spotkaj się z pracodawcami i poznaj firmy „od kuchni”



Przygotuj się do rekrutacji



Znajdź odpowiednią dla siebie ścieżkę kariery



Skorzystaj z badań diagnozujących talenty



Rozwijaj pewność siebie i odporność psychiczną



Doświadcz wsparcia mentora

Chcesz wiedzieć więcej?

Jeśli jesteś studentem lub absolwentem PW,
odwiedź stronę i skorzystaj z naszych
#karieropoMOCnych propozycji dla Ciebie

www.bk.pw.edu.pl



02

ROZWÓJ KARIERY: RÓB TO SKUTECZNIE!



Jak rozwijać karierę w IT: głęboka ekspertyza
czy szeroka wiedza?



Kiedy informatyk mówi ludzkim głosem?
Praktyka prezentacji na tematy IT

Jak rozwijać karierę w IT: głęboka ekspertyza czy szeroka wiedza?



Piotr Guzierski

Enterprise Architect
@Robert Bosch Sp. z o.o.

Specjalista czy generalista - jaką ścieżkę wybrać?

Każdy, kto rozwija karierę w IT, w pewnym momencie staje przed dylematem: czy skupić się na jednej specjalizacji i stać się ekspertem w wąskiej dziedzinie, czy poszerzać kompetencje, by być elastycznym na rynku?

Nie oszukujmy się – czasy, gdy specjalista był guru w jednej technologii, a generalista potrafił „trochę wszystkiego, ale nic dobrze”, dawno minęły. Dzisiejszy rynek IT ceni ludzi, którzy łączą głęboką ekspertyzę z szerokim spojrzeniem na technologię.

Specjalista vs. generalista – kluczowe różnice

Kim jest specjalista?

Specjalista to osoba, która koncentruje się na jednej dziedzinie i rozwija w niej dogłębną ekspertyzę. Zna najnowsze narzędzia, technologie i rozwiązania, a jego wiedza pozwala rozwiązywać złożone problemy, których inni nie dostrzegają.

Uwaga: Kolekcjonowanie certyfikatów jak odznak generała armii IT nie zawsze oznacza prawdziwe umiejętności. Liczy się praktyczna wiedza i umiejętność jej zastosowania.



Przykładowe stanowiska:

- AI Researcher – specjalizuje się w algorytmach ML i zaawansowanej analityce, jego Excel to Jupyter Notebook.
- Cloud Security Engineer – zabezpiecza chmurę tak, że nawet administratorzy nie wiedzą, jak się do niej dostać.
- SRE (Site Reliability Engineer) – sprawia, że uptime serwerów jest bliski 100%, ale i tak dostaje alerty w środku nocy.

Kim jest generalista?

Generalista to specjalista o szerokiej perspektywie, który zna wiele technologii i potrafi je łączyć. Nie jest ekspertem w jednej niszy, ale jego szeroka wiedza pozwala mu efektywnie współpracować z różnymi zespołami i elastycznie dostosowywać się do nowych wyzwań.

Uwaga: Jeśli w CV wpisujesz „umiejętności: Python, Java, Kubernetes, UX/UI, Blockchain, Quantum Computing, zarządzanie projektami i gotowanie kawy”, to prawdopodobnie masz coś do przemyślenia.

Przykładowe stanowiska:

- Product Owner AI – nie koduje modeli, ale wie, jak je wdrożyć i sprzedać biznesowi.
- Full-Stack Developer – backend, frontend, bazy danych, DevOps – jeśli trzeba, postawi ci pełny ERP z raportami na Thermomixie.
- IT Consultant – doradza firmom w zakresie technologii, ale w razie potrzeby też coś skonfiguruje.

Przyszłościowe dziedziny IT – jak rozwija się specjalista, a jak generalista?

Data Science & AI

- Specjalista: Spędza godziny na optymalizacji modeli ML, walczy z overfittingiem i analizuje każdą metrykę.
- Generalista: Wie, że AI to nie magia i że samo z siebie nie rozwiąże problemów biznesowych – ale wie, jak je skalować, żeby nie spalić budżetu na GPU.
- Złoty środek: AI Engineer, który nie tylko tworzy modele, ale rozumie, jak działają w rzeczywistym środowisku.

Cyberbezpieczeństwo

- Specjalista: Gdyby mógł, to wszystkie dane przechowywałby w sejfie offline.
- Generalista: Zna podstawy bezpieczeństwa i stosuje je w codziennej pracy, np. jako DevOps Engineer.
- Złoty środek: DevSecOps – łączy automatyzację z cyberbezpieczeństwem, by nie musieć ręcznie sprawdzać każdego pliku konfiguracyjnego.

DevOps & Cloud Computing

- Specjalista: Píše YAML szybciej niż inni kodują w Pythonie.
- Generalista: Wie, że automatyzacja to przyszłość, ale niekoniecznie potrzebuje orkiestracji wszystkiego w Kubernetes.
- Złoty środek: Software Engineer, który rozumie zarówno kod, jak i infrastrukturę.

Enterprise Architecture & Product Management

- Specjalista: Projektuje systemy tak przyszłościowo, że czasem wyprzedzają potrzeby biznesu o kilka lat.
- Generalista: Potrafi spojrzeć na całość firmy i dostosować architekturę IT do realnych wyzwań.
- Złoty środek: Architekt IT, który nie tylko projektuje systemy, ale rozumie ich wpływ na biznes.

Korzyści płynące z łączenia obu podejść

- Większa elastyczność – łatwiej zmieniać technologie i role, kiedy rynek IT przyspiesza.
- Lepsza współpraca – specjalista rozumie, czego potrzebuje generalista i vice versa.
- Odporność na zmiany – specjalizacja jest ważna, ale umiejętność adaptacji do nowych technologii może być kluczowa.

Przykład: Cloud Engineer, który zna też podstawy DevOps, staje się nieoceniony w szybko rozwijających się firmach technologicznych.

Jak zaplanować rozwój kariery?

Jeśli jesteś specjalistą:

- Poszerz swoje kompetencje o umiejętności uzupełniające (np. programista AI powinien znać podstawy wdrażania modeli).
- Naucz się patrzeć szerzej – nie wszystko sprowadza się do kodu.
-

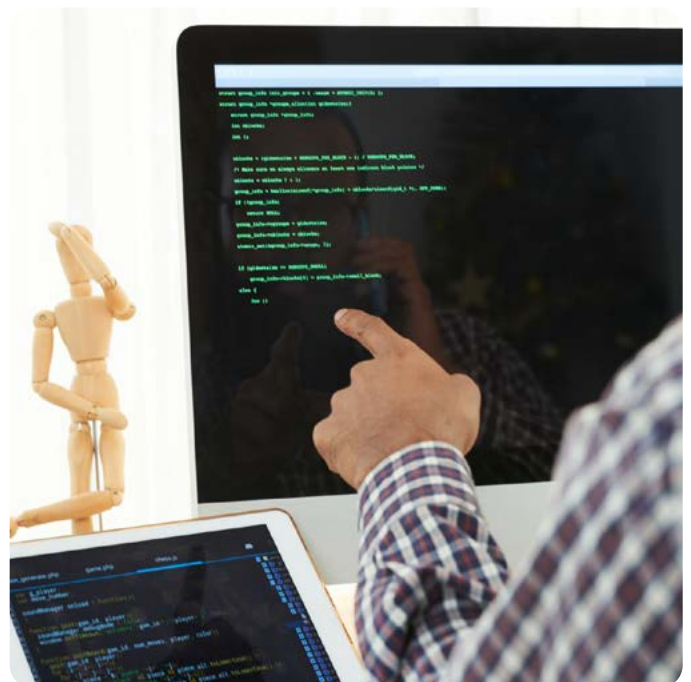
Jeśli jesteś generalistą:

- Znajdź obszar, w którym chcesz pogłębić wiedzę – „trochę wszystkiego” to za mało, jeśli chcesz się wyróżnić.
- Praktyka jest kluczowa – im więcej realnych projektów, tym lepsza Twoja wartość rynkowa.

Jak znaleźć złoty środek?

Najbardziej cenieni specjaliści to tacy, którzy potrafią nie tylko kodować, ale też rozumieją, gdzie ich praca wpisuje się w większy obraz. Z kolei generalistom nie zaszkodzi pogłębienie wiedzy w jednym obszarze – wąska ekspertyza połączona z szeroką perspektywą to klucz do sukcesu w IT.

Czy warto być specjalistą? Tak. Czy warto być generalistą? Też tak. A najlepiej połączyć oba podejścia i budować swoją przewagę na rynku pracy.





Kiedy informatyk mówi ludzkim głosem? Praktyka prezentacji na tematy IT



Wojciech Murzyn

Konsultant
@Erdo

Zwierzęta mówią ludzkim głosem w Wigilię. A my, informatycy? Niektórzy z nas nie mówią ludzkim głosem nawet raz do roku... Słuchając ich wyjaśnień, czytając dokumentację, komentarze w kodzie, specyfikacje wymagań, instrukcje użytkownika a nawet wiadomości e-mail, mam czasem wrażenie, że mówią do mnie cyborgi albo boty zaprogramowane na generowanie „mądrych” tekstów, takich jak na przykład ten:

Zaimplementowana funkcjonalność wykorzystuje paradygmat programowania obiektowego w celu zapewnienia optymalnej enkapsulacji danych oraz wykorzystania polimorfizmu, co przy zastosowaniu wzorca projektowego typu Singleton gwarantuje thread-safe singleton instance z lazy initialization w środowisku wielowątkowym.

Nie lepiej powiedzieć po prostu, że stworzyliśmy obiekt, który może istnieć tylko w jednym egzemplarzu i jest bezpieczny przy używaniu przez wiele wątków? Taki tekst jak powyżej to najlepszy sposób, żeby zniechęcić

do siebie odbiorców, zwłaszcza, jeżeli są to ludzie spoza branży IT. Więc nie mów tak. Nie pisz. Nie nadużywaj żargonu. A kiedy prowadzisz prezentację dla ludzi spoza branży (a na takiej sytuacji chcę się skupić), najlepiej nie używaj żargonu w ogóle.

Mów do ludzi

Nie mam nic przeciwko żargonowi. Żargonowi, którego używamy po to, aby uprościć sobie komunikację. Trzeba jednak uważać z kim się komunikujemy. Bo o ile żargon upraszcza komunikację w środowisku, które go używa, to zdecydowanie utrudnia komunikację, gdy wychodzimy poza to środowisko. Niezależnie od tego czy jesteś senior developerem, architektem systemu, DevOpsem (i jak tu nie używać żargonu?) czy analitykiem, pamiętaj – mów tak, jakbyś rozmawiał z normalnymi ludźmi. To są normalni ludzie. Dlaczego więc mówisz do nich te wszystkie niepotrzebne rzeczy, których i tak nie rozumieją? W najlepszym razie poproszą o wyjaśnienie prostszymi słowami.

W gorszym przypadku – uznają cię za kolejnego introwertycznego programistę, który nieświadomie (lub co gorsza – celowo) używa niezrozumiałego języka. Języka, którego nikt nie rozumie i nikt nie chce słuchać. Wyróżnij się więc. Wyróżnij się pozytywnie. Wyróżnij się tym, że powiesz do nich jak do ludzi.

Wyróżnij się

Sztuka prezentacji, to w dużej mierze sztuka wyróżnienia się, sztuka odróżnienia się od tła, czyli wszystkich innych. A prezentacja (rozumiana tutaj jako wystąpienie publiczne) jest przecież jednym z najczęściej stosowanych sposobów komunikacji w biznesie. Spotkanie handlowe, seminarium, konferencja biznesowa – we wszystkich tych sytuacjach prezentacja jest ważnym (jeśli nie podstawowym) sposobem przekazywania informacji. Z drugiej strony, wystąpienie publiczne jest czymś, czego zazwyczaj bardzo się boimy. Czujemy się niepewnie, jesteśmy zaniepokojeni tym, że musimy publicznie zabrać głos. Tadeusz Kotarbiński określił to tak: Łatwo jest mówić, gdy ma się coś do powiedzenia, ale trudno jest mieć coś do powiedzenia, gdy trzeba mówić.

Przygotuj się

Podstawą dobrej prezentacji jest właśnie to, żeby mieć coś do powiedzenia. Kiedy masz coś do powiedzenia? Wtedy, kiedy coś wiesz, na czymś się znasz i potrafisz o tym opowiedzieć. To warunek konieczny, ale niewystarczający. Żeby wykorzystać dobrze swoją wiedzę powinieneś być pewien, że to, co mówisz, zainteresuje twoją publiczność. Powinieneś dobrze się przygotować i dobrze przeprowadzić twoją prezentację.

Przygotuj się więc. Zacznij przygotowania odpowiednio wcześniej i wracaj wielokrotnie (choćby na krótko) do myśli o czekającym cię wystąpieniu. Znajdź pomysły, porównania, metafory, zwroty, których możesz użyć. Zastanów się nad konstrukcją prezentacji: od czego zaczniesz, jak rozwiniesz swoją wypowiedź, jak ją zilustrujesz, jakich argumentów użyjesz, jak zakończysz. Szczególnie dobrze przygotuj rozpoczęcie i zakończenie.



Wprowadź różnorodność

W czasie swojego wystąpienia skupiaj uwagę publiczności. Nikt nie jest w stanie uważnie słuchać cię bez żadnej przerwy przez kilkadziesiąt minut. Daj publiczności odetchnąć po każdym kilku minutach wystąpienia. To może być po prostu dłuższa, kilkusekundowa przerwa w wypowiedzi lub częściowe podsumowanie dotychczas omówionych treści. Może to być pytanie lub zaskakujące stwierdzenie. Interesujący wykres, intrygujący rysunek lub jakaś niekonwencjonalna akcja „sceniczna”, dygresja. Zachowaj jednak umiar – niech wszystko co robisz, mówisz lub pokazujesz ma jakiś związek z zasadniczym tematem twojej prezentacji.

Przeżyj swoje wystąpienie

Bądź zaangażowany. Żeby dobrze mówić trzeba mówić z przekonaniem. Żyj więc swoim wystąpieniem. Ciesz się z tego, że możesz spotkać się z ludźmi i do nich mówić. Nastaw się do nich pozytywnie a zrewanżują ci się tym samym. Pamiętaj, że mówisz do ludzi, staraj się zawsze widzieć drugą stronę – wyobraź sobie, że jesteś na widowni i spójrz jak twoje wystąpienie wygląda z sali.

Pracuj słowem i pracuj głosem

Nie wymądrzaj się. Nie używaj języka „informatycznego” bez potrzeby. Mów zrozumiale: dobrym, „ludzkim” językiem, bez żargonu i bez ozdobników, tłumacz pojęcia techniczne prostszymi słowami. Stosuj raczej krótkie, niezbyt złożone zdania. Mów powoli. Wolniej niż w normalnej rozmowie. Mów głośno i wyraźnie, tak żeby publiczność nie miała kłopotu ze zrozumieniem słów, które wypowiadasz.

Pracuj głosem. Stosuj dobrą intonację. Nie bój się ciszy. Pauzy mogą znakomicie służyć zwróceniu uwagi na kwestie, które właśnie wypowiadasz. Nie bój się zawiesić na chwilę głos przed powiedzeniem czegoś ważnego. Nie wypełniaj tych chwil ciszy różnymi dźwiękami „yyy”, „eee” itp. ani zwrotami niewnoszącymi żadnej informacji. Zmieniaj tempo mówienia i głośność kiedy trzeba. Wprowadź do swojej wypowiedzi dynamikę. Bądź zaangażowany. Przeżywaj swoje wystąpienie. Pokazuj publiczności, że jesteś człowiekiem, który ma emocje. Wykorzystaj je. Zwierzęta mówią ludzkim głosem w Wigilię. Informatycy powinni mówić ludzkim głosem na co dzień. Przecież mówią do ludzi.

03

SENIOR: I CO DALEJ?



Managerem zespołów IT byłem
- do programowania wróciłem



4-dniowy tydzień pracy
- mił wolnego piątku



Cybermózg - jak zadbać o dobrostan
żyjąc w cyberświecie



Zbuduj Cyfrową Fortecę z Second Brain,
by wyróżnić się w erze AI



Managerem zespołów IT byłem - do programowania wróciłem

Sukces zawodowy - to o nim każdy z nas marzy. Czym jednak jest sukces w branży IT? Kiedyś bez wahania wskazałbym, że sukcesem jest pionowy awans. Życie pokazało mi, że to wcale nie o to chodzi. Po dwóch latach pracy jako manager wróciłem do zawodowego programowania. Bogatszy o doświadczenia, którymi chciałbym się z Wami podzielić.



Radosław Wojtysiak

Senior Front-end Software Engineer
@Allegro

Gdy osiągnąłem awans na starszego programistę niemal natychmiast zacząłem zastanawiać się co dalej. Szukałem możliwości rozwoju swoich kompetencji oraz szansy na dalszy wzrost wynagrodzenia. Opcje były dwie - zostać managerem i zarządzać ludźmi lub iść w kierunku Principal Software Engineer'a, osoby pracującej na styku zespołów i szerzej patrzącej technicznie na biznes. Mój wybór padł na ścieżkę lidera.

Początki pracy jako manager można przyrównać do pracy na stanowisku juniorskim. Wszystko jest nowe,

a obowiązki mocno odbiegają od tego co robiło się do tej pory. Ten powiew świeżości umacnia i zachęca do intensywnego rozwoju. To też wiele obszarów za które z czasem musimy stać się odpowiedzialni. Okres próbny mija szybko. Od samego początku to my jesteśmy odpowiedzialni za to w jaki sposób zespół będzie funkcjonował, nasze decyzje będą rzutowały na ich pracę i naszą kompetencją jest stworzenie efektywnie działającej drużyny. Są to tematy z którymi jako programiści nie mamy do czynienia.



Praca managera jest bardzo dynamiczna. Czasami jedna decyzja biznesowa może wywrócić nasz plan do góry nogami. To z kolei prowadzi do ciągłego stresu i obaw czy daną funkcjonalność uda się zrealizować w założonym terminie. Dla zespołu bardzo ważnym jest aby efekt ich pracy był widoczny oraz aby był ukończony zgodnie z początkowymi założeniami. Nie dość, że musimy myśleć o tym aby wykonać zadania biznesowe to jeszcze nie możemy dopuścić frustracji podwładnych. Dobrze ich rozumiałem bo pracując jako programista bardzo nie lubiłem gdy zakres się zmieniał. To była dla mnie dodatkowa trudność - musiałem optymistycznie przedstawiać zmiany dbając o morale, a jednocześnie wewnątrz siebie czuć niezadowolenie.

Niektórzy managerowie zarządzający zespołem potrafią znaleźć czas na prace programistyczne. W moim przypadku było to niemożliwe. Nawet jeśli znalazło się okienko między spotkaniami to analizowałem obszerny dokument techniczny aby być na bieżąco. Moje doświadczenie pokazuje, że będąc managerem musimy pogodzić się z tym, że tworzenie kodu nie leży w naszych obowiązkach. Chociaż mamy do czynienia z technologią to jesteśmy teoretykami którzy potrafią "naskicować" zarys danej funkcjonalności. Realizacja pozostaje w gestii zespołu. To wielka zmiana dla osób technicznych i w mojej ocenie jest ona najbardziej dotkliwa - cofamy się w kompetencjach technicznych na rzecz managerskich.

Budowanie zespołu nie leży w programistycznej naturze. Jako programiści wiemy z kim pracuje nam się najlepiej. Szukamy partnerów uzupełniających nasze kompetencje z którymi mamy wspólne idee oraz cele. Jako managerowie nie możemy patrzeć tylko na umiejętności techniczne. Ludzie są nieprzewidywalni - różnie funkcjonują w zależności od nastroju, projektu czy narzuconej technologii. To zderzenie z rzeczywistością - sposób pracy innych może mocno odbiegać od naszego. Może prowadzić to do konfliktów. Niektórzy twierdzą, że manager nie powinien przeszkadzać zespołowi w działaniu. Sporo w tym zdaniu jest prawdy jednak biorąc pod uwagę, że wcześniej pracowałem jako specjalista to trudno było mi pozostać obojętnym na aspekty techniczne.

Szybko zdałem sobie sprawę, że jest we mnie więcej eksperta niż lidera. Od zawsze zależało mi na jakości oprogramowania oraz czystości kodu. Będąc liderem byłem rozliczany za pracę innych, a nie moją własną. To była dla mnie znacząca różnica - nie byłem twórcą tylko koordynatorem. Brakowało mi pracy, gdzie mogłem przelać swoje umiejętności na kod oprogramowania.

Chciałbym aby ten krótki artykuł dał do myślenia osobom które stoją przed odpowiedzeniem sobie na pytanie "co dalej?". W świecie IT utarło się, że awans pionowy jest naturalny i każdy programista prędzej czy później dostanie większą odpowiedzialność w postaci zarządzania. To nie jest jedyna droga i warto rozpatrzyć inne, pozostając na stanowisku programistycznym.

Opcji dalszego rozwoju jest wiele. Możesz korzystać z swojej wiedzy do uczenia innych. Realizować projekty poboczne oraz udzielać się w społeczności open source. Tworzyć materiały edukacyjne oraz występować w roli prelegenta na branżowych konferencjach. To wszystko może wydawać się tylko dodatkową aktywnością jednak ma ona wpływ na nasze umiejętności oraz ekspercką markę osobistą. W każdej z nich mamy możliwość poszerzania swoich horyzontów bez konieczności wprowadzania drastycznych zmian.

Wróciłem na ścieżkę programistyczną bo zdałem sobie sprawę, że nie muszę awansować aby dalej móc rozwijać się zawodowo. Życzę Ci abyś podjął właściwą decyzję bazującą na swoich potrzebach i umiejętnościach.

4-dniowy tydzień pracy - mit wolnego piątku

(w tym artykule przytaczam badania, raporty i dane
- źródła do nich znajdziesz na końcu tekstu)

Kiedy mówimy o 4-dniowym tygodniu pracy, większość z nas ma przed oczami idylliczną wizję: wolne piątki, długie weekendy i magicznie tę samą produktywność w krótszym czasie. Pracując w tym modelu od ponad dwóch i pół roku, mogę Wam powiedzieć - rzeczywistość jest znacznie ciekawsza i bardziej złożona.

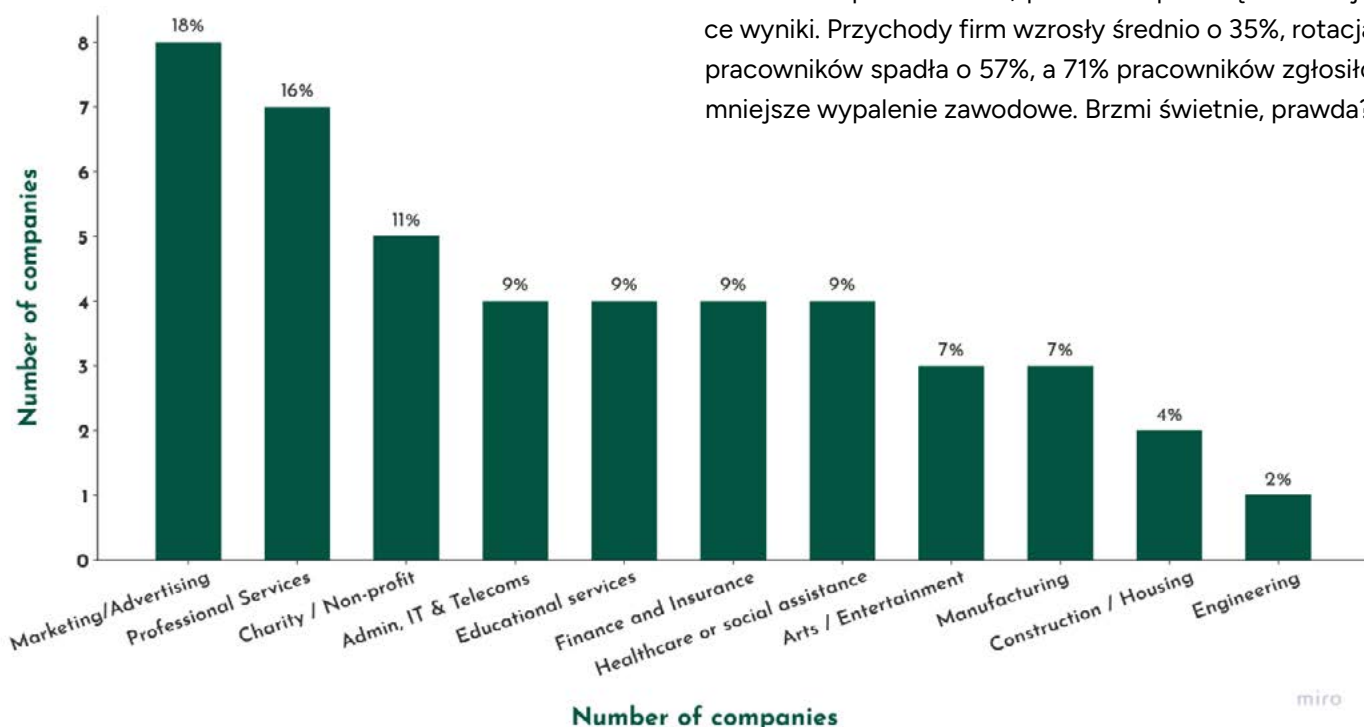


Michał Michalczuk

Senior Software Engineer
& Consultant
@Tektit Consulting

Dane nie kłamią - ale trzeba je dobrze zrozumieć

Spójrzmy na fakty. Wielki pilotaż w UK, który objął 61 firm i 2900 pracowników, pokazał naprawdę interesujące wyniki. Przychody firm wzrosły średnio o 35%, rotacja pracowników spadła o 57%, a 71% pracowników zgłosiło mniejsze wypalenie zawodowe. Brzmi świetnie, prawda?



Ale zanim wszyscy rzucimy się do wprowadzania wolnych piątków, warto się zatrzymać i spojrzeć na szerszy kontekst. Wiecie, ile czasu przeciętny pracownik biurowy faktycznie spędza produktywnie w standardowym 8-godzinny dzień pracy? Według badań z 2018 roku - około 2 godzin i 53 minut. Reszta to głównie przeglądanie newsów (65 minut dziennie), social media (44 minuty) i office small talk (40 minut). Historycznie 40 godzinny tydzień pracy był rewolucją! Aktualnie 5 x 8 godzin nie jest efektywnym rozwiązaniem.

Nie ma jednego rozwiązania

„4-dniowy tydzień pracy” to bardzo uproszczona nazwa. To nie jest po prostu kwestia wykreślenia piątku z kalendarza - to umbrella term na różne modele zmniejszenia wymiaru godzin do 32 tygodniowo. Z badań i praktyki wyłaniają się cztery główne podejścia:

Model „Fridays off”

Najprostszy i najbardziej preferowany przez pracowników - po prostu wolne piątki. W mojej firmie właśnie tak działamy. Ale uwaga - to nie zawsze jest optymalne rozwiązanie, zwłaszcza gdy firma musi zapewnić obsługę przez pięć dni w tygodniu.

Model zmianowy (Staggered)

Tu zespół dzieli się na grupy pracujące na zmianę - jedna ma wolne poniedziałki, druga piątki. To świetnie sprawdza się w firmach wymagających pięciodniowego pokrycia, jak agencje marketingowe. Kluczowe jest tu „funkcyjne pokrycie” - czyli upewnienie się, że każdego dnia mamy dostęp do wszystkich niezbędnych kompetencji.

Model roczny (Annualised)

Niektóre firmy stosują roczne rozliczenie czasu pracy. Świetny przykład to restauracja, która w sezonie letnim pracuje dłużej, kompensując to krótszymi godzinami zimą. W mojej firmie mamy osobę, która wybrała pracę przez 5 dni, by mieć więcej dni wolnych na obrzędy religijne - kompensuje to sobie w skali roku.

Model zdecentralizowany (Decentralised)

To podejście zakłada, że różne działy mogą przyjąć różne modele. Na przykład inżynierowie mogą pracować w systemie „Fridays off”, podczas gdy obsługa klienta w

modelu zmianowym. To szczególnie przydatne w dużych organizacjach o zróżnicowanych funkcjach.

Co ciekawe, w naszej 15-osobowej firmie konsultingowej, mimo że generalnie stosujemy model „Fridays off”, mamy też wyjątki. Jedna osoba świadomie wybrała pracę przez 5 dni w tygodniu - częściowo z powodów zawodowych (woli być dostępna dla klientów), częściowo prywatnych (potrzebuje więcej elastyczności na praktyki religijne).

Inna osoba w wewnętrznej ankiecie odpowiedziała, że jest pracoholikiem i nie jest w stanie usiedzieć na miejscu w ten wolny piątek. Więc taki model też nie jest dla każdego.

Wyzwania? Oczywiście, że są

Największe wyzwanie? Dostosowanie się do klientów pracujących w standardowym modelu 5-dniowym. My rozwiązujemy to poprzez dobry expectation management na początku współpracy. Mówimy wprost: nas naprawdę NIE MA w piątki. Planujemy wszystkie interakcje na pozostałe cztery dni.

Drugie wielkie wyzwanie to zmieszczenie wszystkich obowiązków w 80% dotychczasowego czasu. W naszej firmie podeszliśmy do tego pragmatycznie, wypracowując kilka kluczowych zasad:

Mądrzejsze zarządzanie czasem

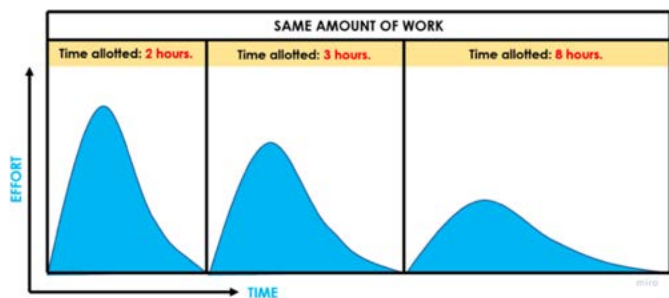
- Dobieramy bitwy i priorytety - nie wszystko musi być zrobione natychmiast lub zrobione wcale
- Eliminujemy rozpraszacze i zbędne procesy
- Stosujemy timeboxing dla zadań, które mają tendencję do „puchnięcia”
- Dbamy o czas na głęboką pracę bez rozpraszaczy

Zmiany w spotkaniach

- Eliminujemy tzw. dupogodziny
- Ograniczamy liczbę osób zaangażowanych w procesy decyzyjne
- Pozwalamy opuszczać spotkania osobom, które nie są niezbędne
- Moja osobista praktyka - preferuję kulturę pisaną. Często dokument czy krótkie wideo zastępuje meeting

Automatyzacja i optymalizacja

- Automatyzujemy powtarzalne procesy
- Wdrażamy bardziej lean style zarządzania
- Wprowadzamy szablony emaili i raportów
- Konsolidujemy wewnętrzną komunikację i dokumentację



Co ciekawe, działa tu prawo Parkinsona - praca rozszerza się tak, aby wypełnić cały dostępny na nią czas. To trochę jak z przygotowywaniem prezentacji - niezależnie czy masz na to tydzień czy miesiąc, zwykle i tak najwięcej robisz na końcu

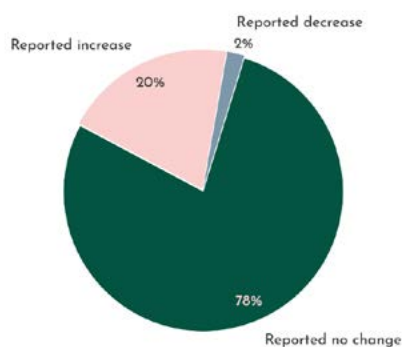


Figure 17: Change to participating employees' workload over the course of the trial period. At the endpoint survey, employees were asked to report whether their workload had increased, decreased or remained the same.

Mnie wyzwanie - a bardziej obawa, jest taka że przez te 4 dni zapracujemy się do oporu aby nadrobić czas! Badania pokazują, że po przejściu na 4-dniowy tydzień pracy, 78% pracowników raportuje ten sam poziom obciążenia pracą (workload), mimo 20% redukcji czasu. Jednocześnie 62% zauważa zwiększenie tempa pracy, a 36% utrzymuje je na tym samym poziomie. Z mojej perspektywy to ma sens - gdy masz mniej czasu, naturalnie stajesz się bardziej efektywny. W moim przypadku dni są intensywniejsze, ale nie czuję się bardziej przeciążony pracą. Obawa się nie sprawdziła.

Zmiana myślenia jest kluczowa

To, co naprawdę działa, to przejście z myślenia „ile godzin spędzamy w pracy” na „jaki output generujemy”. W moim zespole każdy pracuje elastycznie - czasem ktoś pracuje wieczorem, bo w ciągu dnia zajmował się dziećmi, cza-

sem ktoś wybiera pracę w piątek, by odrobić godziny. Kluczowe jest to, że koncentrujemy się na rezultatach, nie na czasie spędzonym przed komputerem.

Nie tylko czas się liczy

A co z produktywnością? Z mojej perspektywy - dni są intensywniejsze, ale nie czuję większego obciążenia pracą. Wręcz przeciwnie - mając trzy dni na reset, łatwiej znoszę trudne okresy w projektach. Nie jest tak, że w poniedziałek odpalam job-boarda w poszukiwaniu nowej pracy - jestem w stanie z nową energią wejść w kolejny tydzień.

Wnioski? To nie takie proste

4-dniowy tydzień pracy to nie jest magiczne rozwiązanie, które pasuje każdemu i wszędzie. To raczej umbrella term na różne modele redukcji czasu pracy. Kluczem jest znalezienie modelu, który pasuje do specyfiki Waszej organizacji, zespołu i branży.

A najważniejsze? To nie tyle zmiana w kalendarzu, co w kulturze organizacji. Bez zmiany podejścia z „ile siedzisz” na „co dostarczasz”, żaden model nie zadziała - nieważne, czy pracujecie cztery, pięć czy siedem dni w tygodniu.

Źródła

Raport po pilotażu w UK

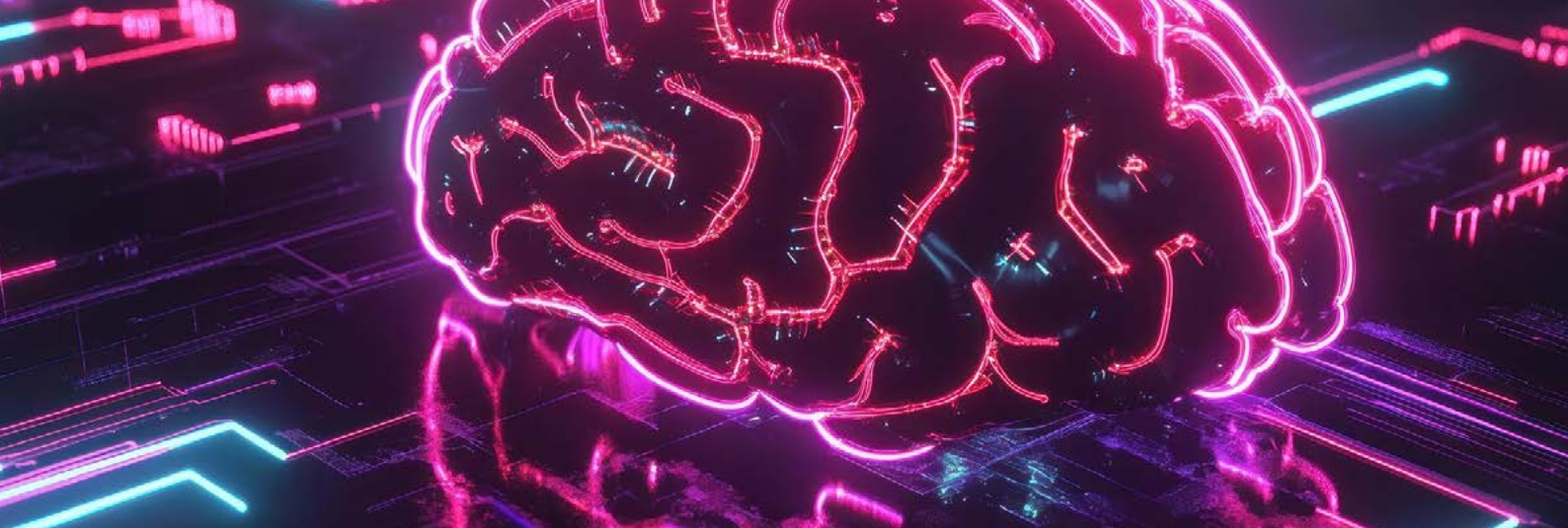
4 day week global

Survey Reveals Employee Productivity Averages 2 Hours and 53 Minutes a Day

Timeless demonstrations of Parkinson's first law

The history & evolution of the 40-hour work week

Average Working Hours (Statistic Data 2023)



Cybermózg

- jak zadbać o dobrostan żyjąc w cyberświecie

Od momentu, gdy ewolucyjne drogi, które dzieliliśmy z małpami człekokształtnymi rozeszły się, minęło kilka milionów lat. Dopiero kilkadziesiąt tysięcy lat temu nasz mózg zyskał formę taką, z jakiej znamy go dziś. W porównaniu z tą osią czasu rozwój technologii to wciąż dość nowe wydarzenie, a wysyp modeli AI to zdecydowanie mniej niż chwila.



Lena Sędkiewicz

Freelance Web Developer
@MSedkiewicz

Nasz mózg na przestrzeni wieków wykształcił spore zasoby, które zużywa między innymi na szeroko rozumiane uczenie się i na adaptację. Naukowców wciąż zaskakuje to, jak działa i co potrafi nasza głowa. Jednym z takich fenomenów jest neuroplastyczność, która nie tylko pozwala nam zapamiętywać różne informacje czy wprowadzać w życiu zmiany, lecz także odpowiada za naprawę w przypadku uszkodzeń mózgu.

Wciąż jednak, w porównaniu z tempem rozwoju technologii, w pewnych kwestiach mózg jest bezradny i nawet neuroplastyczność nam nie pomoże. Nasze ciała wciąż potrzebują wychodzenia z domu i ruchu, a nasza głowa – wszelkich odmiennych od biurowych czterech ścian bodźców. Wciąż potrzebujemy interakcji z drugim człowiekiem na spacerze czy w kawiarni – nawet, jeśli jesteśmy częścią satysfakcjonującej społeczności online.

Cybermózg w natarciu

Jeszcze dwie dekady temu do oglądania telewizji służył głównie telewizor, do słuchania muzyki radio bądź odtwarzacz kaset / CD, a w domach wciąż jeszcze można było dodzwonić się na telefon stacjonarny. Obecnie to i jeszcze więcej oferuje nam niewielkie urządzenie zwane smartfonem. Nasz mózg coraz więcej czasu spędza w sieci łącząc w naszych doświadczeniach świat cyfrowy i analogowy.

Jednak badania pokazują, że korzystając ze świata offline, nawet jeśli robimy te same rzeczy co online, aktywujemy inne obszary mózgu. Zdalna nauka, robienie zakupów, spotkanie się z ludźmi na kawę owocuje innym zestawem bodźców w zależności od tego, czy dana aktywność ma miejsce przed ekranem czy nie.

Możemy więc żartobliwie powiedzieć, że choć próbujemy z naszego mózgu zrobić „cybermózg” - twór, który jest w stanie poruszać się z porównywalną swobodą offline i online – to jednak pod pewnymi względami stawia on opór. Wciąż marzą mu się aktywności, które osadzają nasze zmysły w rzeczywistości analogowej – w końcu do takiego życia przyzwyczały go wieki ewolucji.



Cyfrowa higiena w cyfrowym świecie

Rzeczywistość wirtualna może ułatwić wiele rzeczy, ale nie zawsze jest nam przyjazna. W dyskusji znajdują się głosy entuzjastów i krytyków; tych, którzy widzą możliwości i tych, którzy widzą zagrożenia. Jednak kwestia zachowania pewnej równowagi w korzystaniu z sieci wykracza poza te dyskusje.

Technologia, świat wirtualny, AI – to wszystko są narzędzia. To od ludzi zależy, w jaki sposób je wykorzystamy, w jaki sposób będziemy się adaptować. A od obserwacji, które poczynimy, zależą nasze dalsze kroki.

Psychologia jest jedną z nauk, która bada to, w jaki sposób korzystamy z technologii i jak to korzystanie wpływa na nas. I w odpowiedzi na rozwój cyfrowego świata oferuje narzędzie, jakim jest higiena cyfrowa, czyli działania, które możemy podjąć na rzecz zdrowszego korzystania z technologii.

Higiena cyfrowa ma za zadanie pomóc nam poruszać się w wirtualnym świecie w sposób bezpieczny dla nas, uwzględniając między innymi to, że nasz mózg i nasze ciało nie są ewolucyjnie dostosowane do tak dynamicznie zmieniającego się świata. W obliczu wirtualnej rzeczywistości rośnie więc potrzeba świadomego zaopiekowania się sobą tak, by korzystanie z technologii jak najmniej odbijało się na naszym zdrowiu.



Pierwsze kroki ku cyfrowemu zdrowiu

Jak więc zadbać o nasz dobrostan w cyfrowym świecie?

Odpowiedź brzmi: to zależy. Od czego? Od tego:

- ile czasu spędzasz w sieci,
- w jaki sposób spędzasz czas w sieci,
- jaka jest specyfika twojego zawodu lub zawodu, który chcesz wykonywać,
- na ile jest możliwe przeniesienie aktywności z sieci do świata offline.

Zupełnie inaczej do tematu higieny cyfrowej podejź programista, a zupełnie inaczej sportowiec czy fryzjer. Dlatego też pierwszym krokiem na drodze do budowania higieny cyfrowej będzie obserwacja siebie, tego, w jaki sposób spędzamy czas w sieci oraz tego, w jaki sposób reagujemy, gdy z jakichś przyczyn nie mamy do sieci dostępu.

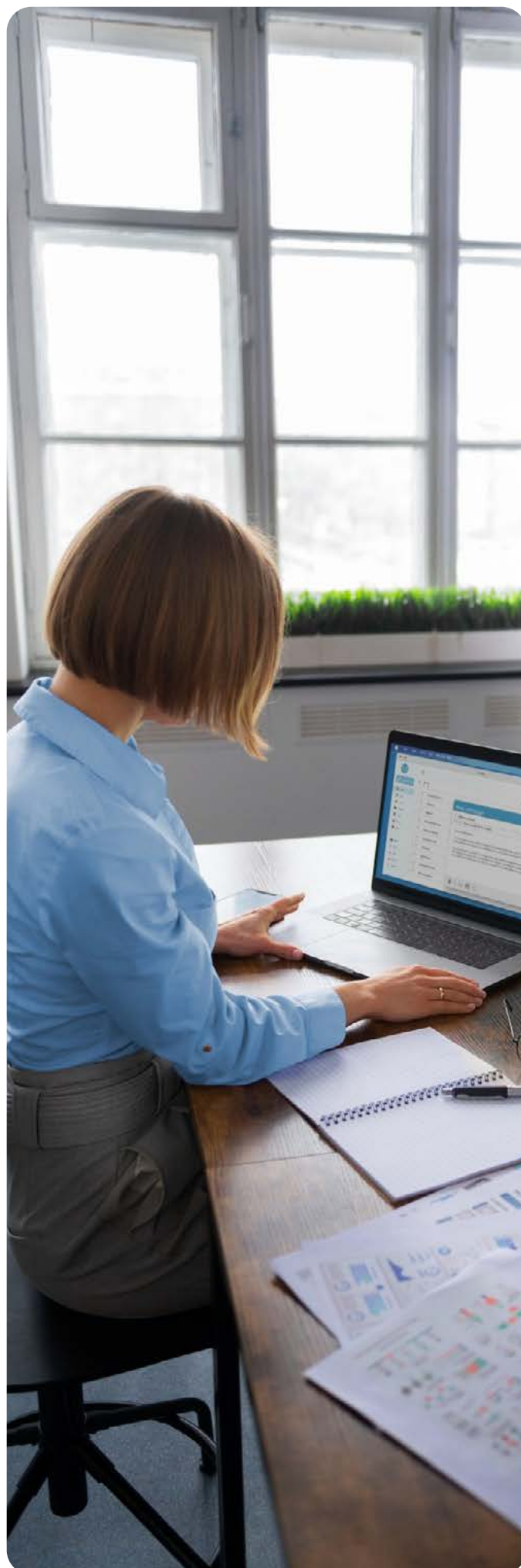
Wiedząc już, ile czasu spędzamy w cyfrowym świecie i na czym go spędzamy, łatwiej będzie planować kolejne kroki, przykładowo:

- planowanie aktywności w sieci i śledzenie czasu na te aktywności przeznaczonego
- odinstalowanie aplikacji, z których korzystanie zajmuje nam zbyt wiele czasu
- ograniczenie liczby powiadomień lub częstotliwości ich sprawdzania
- przeniesienie niektórych aktywności do świata offline (np. mniej chodzenia na bieżnię w domu – więcej spacerów po lesie lub wyjście na basen).

Są jednak pewne rzeczy, o które każdy z nas zadbać powinien:

- postawa w trakcie korzystania z komputera czy komórki (taka, która jak najmniej obciąża kręgosłup),
- ograniczenie korzystania z urządzeń emitujących tzw. „niebieskie światło” na przynajmniej godzinę, a optymalnie – na trzy godziny przed pójściem spać; dzięki temu nasz organizm może zająć się produkcją melatoniny, która wpływa na jakość snu.

Dzięki zadbania o higienę cyfrową nasz mózg łatwiej odnajdzie się w przestrzeni wirtualnej, a my zadamy o to, by w cyfrowym świecie funkcjonować dbając o cyfrowy aspekt zdrowia.





Zbuduj Cyfrową Fortecę z Second Brain, by wyróżnić się w erze AI

W dobie AI przewaga konkurencyjna leży w budowaniu osobistego „Second Brain” - cyfrowego repozytorium własnych przemyśleń, unikalnych zbiorów, źródeł i doświadczenia. Przewiduję, że eksperci przyszłości będą zarabiać na monetyzacji tych wyselekcjonowanych treści - pilnowanych niczym Czarnoksiężski Grimoire podczas gdy modele sztucznej inteligencji staną się powszechnym i tanim towarem.



Piotr Trębacz

DevOps Advisor
@Freelance

Wszycą są biegli w AI

LLMy generują wszystkim te same treści na lawinową skalę. Dostęp do usług AI sprawił, że nagle 70% rezultatów jest dostępnych dla każdego a tworzenie ścian treści jest tak proste i szybkie, że pod nimi toniemy. **Problemem jest pozostałe 30%!**

Przewaga rynkowa wymaga więc własnej intuicji, skojarzeń, podejścia i osobowości, których **AI nie posiada**.

Dlaczego to ważne?

Coraz krótszy okres naszego skupienia kłóci się z potokiem treści AI. Z jednej strony daliśmy się uzależnić małym tykom dopaminy mikro-treści. Z drugiej sami generujemy w AI nielimitowane paragrafy - których nikt nie chce czytać!

Dlatego kluczowa staje się w umiejętność syntezy, dogłębnego rozumienia - ale najważniejsze - **redukcji do niezbędnej w danym kontekście esencji**.



Szybkie Intro do Second Brain

Zapoczątkowana przez Tiago Forte idea **Second Brain** zachęca do stworzenia systemu zarządzania osobistą wiedzą, który rozszerza naszą biologiczną pamięć poprzez systematyczne zbieranie i organizowanie informacji. Dzięki temu:

- Zmniejszamy przeciążenie naszego mózgu i „Fear of Missing Out” (FOMO) w erze nadmiaru informacji,
- Obchodzimy ograniczenia poznawcze - optymalizujemy nasze notatki i myślenie,
- Pozwalamy na lepsze odnajdywanie i wykorzystywanie naszej wiedzy,
- Budujemy procent składany naszych przemysłów.

ZOOM IN!

Jako **Second Brain** używam **Obsidiana** - jest intuicyjnym i elastycznym programem standalone z bazą jako lokalne pliki markdown oraz ogromną społecznością. Zacząłem z metodą **PARA** (Projects, Areas, Resources, Archive), ale dodałem jeszcze K od Kanban, który jest dla mnie najwygodniejszym systemem planowania pracy.

Posiadam obecnie **5900+ notatek** które są mnożnikiem produktywności budującym trudny do osiągnięcia **Procent Składany Wiedzy**:

- Każdy projekt buduje lepsze wzorce i wnioski na przyszłość,
- Każde rozwiązanie ulepsza moje procedury operacyjne,
- Błędy stają się checklistą na przyszłość,
- Przyspieszam ponowne przyswojenie tematów,
- Znajduje nieoczekiwane skojarzenia,
- Moje zasoby mentalne są uwolnione od wkuwania na pamięć.

Przykłady

Moja wiedza w paczkach wielokrotnego użytku

Przy projektowaniu strategii wdrożenia Terraforma, wyciągnąłem gotową checklistę i wzorce z wcześniejszych projektów. Dzięki lekcjom z porażek i sukcesów, uniknęliśmy typowych pułapek technicznych i przyspieszyliśmy tworzenie architektury.

Rezultat? Czas planowania skrócony z 4 tygodni do 5 dni. Zero krytycznych błędów w migracji. Deployment MVP nowych mikroustług spadł o 80%.

TAK, ALE: AI potrafi podsumować treści. Jednak nietrywialne tematy potrzebują szerszego kontekstu, który trzeba oddzielnie definiować i dostarczyć. Podobnie jest przy systemach Retrieval Augmented Generation (RAG) - potrzebują dobrych źródeł, danych i taksonomii by nie paść ofiarą maksymy „Shit in, Shit out!”

Co mówią eksperci?

Gergely Orosz twierdzi, że w rynku zalanym przez produkty AI autentyczne rzemiosło – tworzone z dumą i krytyczną wrażliwością „przeżyje renesans” i stanie się kluczowym wyróżnikiem na rynku.

Rozwój krytycznego myślenia wymaga jednak osobistego wysiłku intelektualnego. **Jordan Peterson wskazuje najskuteczniejszą drogę do tego celu jako praktykę pisania** – zmusza nas ona do precyzyjnego formułowania myśli i właśnie w tym procesie **Second Brain** staje się nieoceniony.

Dowozę szybciej

Potrzebowałem szybko przygotować framework onboardingu dla zespołu. Z moich notatek wyciągnąłem sprawdzone wzorce ścieżek i KPI. Jak z klocków LEGO złożyłem nowy program.

Rezultat? 8h pracy zamiast 2 tygodni. Redukcja czasu onboardingu z 6 miesięcy do 6 tygodni. Pierwszy produkcyjny commit w 3 dni. NPS nowych pracowników: 92.

Nie marnuje okazji

Zamiast wyrzucać dobre pomysły - które nie pasowały do aktualnych projektów - przechowuję je na później, co pozwala mi budować na ich fundamentach.

Rezultat? Wzrost proaktywności w kolejnych projektach sprawia, że jestem widoczny jako skarbnica pomysłów.

Uwalniam potencjał

Podczas coachowania juniora, przekazałem mu notatkę „Najlepsze praktyki Dockerfile” będące destylatem 7 lat doświadczeń.

Rezultat? 10-minutowa sesja mentoringowa zamiast 3-godzinnego wykładu. Ten sam zasób posłużył jako baza warsztatów i prezentacji, oszczędzając dziesiątki godzin przygotowań.



Co dalej?

„Sekretem wyprzedzenia konkurencji jest rozpoczęcie działania” - Mark Twain. Zachęcam do przeczytania „Second Brain” lub „PARA Method” Tiago Forte i rozpoczęcia budowania własnego **Second Brain** wybierając:

- Narzędzie, które to ułatwi (**Obsidian**, Notion, czy LogSeq),
- Jedną z Metod Organizacji Notatek (**PARA**, LYT, ACCESS, PPV czy Zettelkasten),
- Ustalony system eliminuje przeciążenie decyzyjne od ciągłego dokonywania wyborów małej wartości,
- **Ważne:** zaufajcie wyłącznie swojej pierwszej intuicji,
- Zacząć zbierać, organizować i destylować w pętli CODE:
- **Problemy**, których rozwiązanie jest pracochłonne,
- **Własne i Cudze Pomysły**, które z Wami rezonują lub zmuszają do myślenia,
- **Skojarzenia**, które łączą istniejącą wiedzę lub pomysły,
- **Rzeczy i Fakty**, które mają przyszłą wartość i nie chcecie ich zapomnieć,
- **Wnioski**, do których doszliście i będą Waszym lewarem.

Uwaga: budowanie **Second Brain** wymaga wytrwałości, której pomożecie zmniejszając opór wracania do notatek:

- **Automatyzacją:** prostą, wspartą skrótami, która przyspiesza powtarzalne zadania i obniża próg bólu rozpoczęcia pracy,
- **Pisaniem dla przyszłego siebie:** zoptymalizowanym do odnajdywania i ponownego przyswajania treści.

Rezultat?

Kiedy inni będą nadużywać AI do tworzenia nudnych urobków z kontekstem złotej rybki, Wy zbudujecie swój unikalny atut który będzie wypłacał dywidendy przez lata.

Zaproście mnie na (<https://www.linkedin.com/in/pgtrebacz/>) żeby zbić piątkę. Z chęcią porozmawiam o budowaniu Baz Wiedzy i AI, DevOps i następnych krokach w karierze.



UNIWERSYTET
WARSZAWSKI

BIURO KARIER

SERWIS Z OFERTAMI

DORADZTWO/
COACHING
KARIERY

WARSZTATY

TARGI PRACY



Poznaj nas bliżej!



Znajdziesz nas w social mediach!



biurokarier@adm.uw.edu.pl

tel. 22 55 20 763

ul. Krakowskie Przedmieście 32, Warszawa

www.biurokarier.uw.edu.pl

04

**Wizytówki
pracodawców:**

**Sprawdź
najlepszych,
aktualnie
rekrutujących,
pracodawców**



ORANGE POLSKA

OPIS FIRMY

Krótki opis organizacji:

Orange Polska to jedna z największych firm telekomunikacyjnych w Polsce. Oferuje szeroki zakres usług, takich jak telefonia komórkowa i stacjonarna, internet, telewizja oraz rozwiązania z zakresu ICT i IoT dla klientów indywidualnych i biznesowych.

Działalność Orange Polska obejmuje rozwój i utrzymanie infrastruktury telekomunikacyjnej, świadczenie usług cyfrowych, tworzenie innowacyjnych rozwiązań technologicznych, rozwój produktów i usług marketingowych, zarządzanie łańcuchem dostaw oraz działania w zakresie HR i administracji.

Firma zatrudnia około 10 000 pracowników, oferując szerokie możliwości rozwoju zawodowego. Orange Polska działa w aż 20 obszarach, takich jak technika, sieci, rozwój, łańcuch dostaw, marketing czy HR, co przekłada się na dostęp do ponad 320 specjalizacji.

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:

10000 / 132000

Główne branże, w których organizacja działa:

Sieć i Infrastruktura IoT, Cyberbezpieczeństwo, IT, AI, 5G, Big Data, Marketing, Sprzedaż dla biznesu, ICT, Sprzedaż i Obsługa Klienta

OFERTA REKRUTACYJNA

Minimalny wymiar zatrudnienia:

3 miesięczna praktyka

Rekrutujące oddziały:

Głównie Warszawa

Poszukiwane profile:

Telekomunikacja
Energetyka
Cloud
Cyberbezpieczeństwo
Data&AI
Digital marketing/ UX/ UI
IT
Zarządzanie
Finanse

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

- Praktyki Let's Orange

Dodatkowe benefity:

- Praca hybrydowa/ zdalna
- Warsztaty

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI

Strona rekrutacji:

<https://praktyki.orange.pl/>

Facebook:

<https://www.facebook.com/OrangePraca/>

LinkedIn:

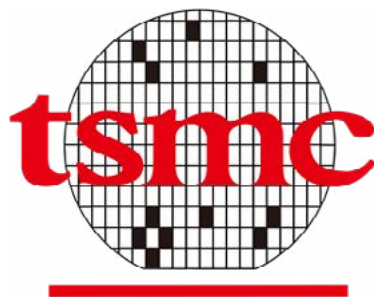
<https://www.linkedin.com/company/orangepolska/>

Instagram:

https://www.instagram.com/orange_polska/

Twitter:

https://twitter.com/Orange_Polska



TAIWAN SEMICONDUCTOR MANUFACTURING COMPANY

OPIS FIRMY

Krótki opis organizacji:

TSMC (TWSE: 2330, NYSE: TSM) created the semiconductor Dedicated IC Foundry business model when it was founded in 1987. In 2022, TSMC served 532 customers and manufactured 12,698 products for various applications covering a variety of end markets including high performance computing, smartphones, the Internet of Things (IoT), automotive, and digital consumer electronics. Our vision is to be the most advanced and largest technology and foundry services provider to fabless companies and IDMs, and in partnership with them, to forge a powerful competitive force in the semiconductor industry.

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:

0 / 70000+

Główne branże, w których organizacja działa:

Semiconductor Industry

OFERTA REKRUTACYJNA

Rekrutujące oddziały:

Hsinchu, Taiwan

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

- Internships
- Full time employment

Dodatkowe benefits:

- TSMC provides competitive compensation and relocation packages to attract and retain the global talents. Maintain total compensation above 75th percentile among high-tech industry peers.
- Sports Center and Gym for free.
- Sparts Day, Family Day, Picnic Fun and Volunteer Programs.
- Food Court, Coffee Shop, Convenience Store and TSMC Digital Library.

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI

Strona rekrutacji:

<https://www.tsmc.com/static/english/careers/index.htm>

Facebook:

<https://www.facebook.com/MyTSMC/>

LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/company/tsmc/>



Pełna nazwa organizacji: Accenture sp. z o.o.

Główne branże, w których działa organizacja:

Automotive, Banking, Communications, Technology, Health, High Tech, Industrial Equipment, Public Service, Retail, Software and Platforms, Energy, Consumer goods and services

Minimalny wymiar zatrudnienia: W przypadku praktyk: 32h tygodniowo. W przypadku innych ofert: 4/5 etatu

Rekrutujące oddziały: Obecnie pracujemy hybrydowo. Nasze biura znajdują się w Warszawie, Krakowie, Katowicach, Łodzi, Gdańsku, Szczecinie i Wrocławiu.

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

Sprawdź aktualne oferty pracy na:

https://www.accenture.com/pl-en/careers/jobsearch?jk=&sb=1&pg=1&is_rj=0

Strona: careers.accenture.com

AICONIC

Aiconic

Wizytówka wkrótce

allegro

Pełna nazwa organizacji: Allegro

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:
ponad 2,5 tys. pracowników w 2020 roku w Polsce

Główne branże, w których działa organizacja:

Tech: Product Development & Technical Platform, Data & AI, Delivery & Customer Experience, Commerce

Minimalny wymiar zatrudnienia:

Pełen etat

Rekrutujące oddziały:

Poznań, Warszawa, Kraków, Toruń, Wrocław

Poszukiwane profile:

- + Programowanie frontend
- + Programowanie backend
- + Programowanie na platformy mobilne
- + Bezpieczeństwo IT
- + Data Science (ML, Big Data, Data Analytics, BI i inne)
- + Testowanie oprogramowania
- + Product Manager

Strona: <http://allegro.pl/praca>



Pełna nazwa organizacji: Aplikacje Krytyczne Sp. z o.o.

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie: 700+

Główne branże, w których działa organizacja:

Od 13 września 2016 r. jako spółka celowa Skarbu Państwa realizujemy zadania obejmujące informatyzację działów administracji rządowej.

Naszym celem jest aktywne wsparcie transformacji cyfrowej kraju poprzez projektowanie i tworzenie szytych na miarę rozwiązań IT, które realnie usprawniają codzienną pracę urzędników i obywateli. Współpracujemy m.in. z Resortem Finansów, Krajową Administracją Skarbową i Kancelarią Prezesa Rady Ministrów.

Największą wartość spółki stanowi zespół wyjątkowych ludzi o potężnej sumie wiedzy i doświadczeń w dziedzinie IT – pracownicy i ich talenty to kod DNA naszej firmy!

Rekrutujące oddziały: Cała Polska

Strona: <https://www.akmf.pl/kariera>



Pełna nazwa organizacji: Appsilon

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie: 90

Główne branże, w których działa organizacja:

IT, Consulting, Life Sciences, Pharma, Drug Development

Minimalny wymiar zatrudnienia:

Full-time

Rekrutujące oddziały:

Remote/Global

Poszukiwane profile:

+ Tech Stack that you can expect in Appsilon: R, Shiny, JavaScript, React.js, Python, Docker, Git, AWS, HTML, CSS/ Sass

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

Check open roles: <https://www.appsilon.com/careers#open-positions>

Strona: <https://www.appsilon.com/careers>



Asana

Wizytówka
wkrótce



Pełna nazwa organizacji: Asseco Poland

Główne branże, w których działa organizacja:

Banking and finance ,telecommunications and utilities, power and gas, healthcare, public administration and many others.

Minimalny wymiar zatrudnienia:

3/5 etatu

Rekrutujące oddziały:

Warszawa, Rzeszów, Kraków, Gdynia, Łódź, Wrocław, Katowice, Gliwice, Poznań, Bydgoszcz, Opole

Poszukiwane profile:

+ Java, Angular, Spring, React, C++, .Net, Python, FullStack, SQL, testy manualne i automatyczne

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

Ambitious projects
Experienced team
Support of the content supervisor
Specialized workshops
Mentoring meetings with Asseco Master Team experts
Flexible working hours
Online and offline integrations

Strona: <http://praca.asseco.com>



Pełna nazwa organizacji: AXA IT Solutions

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:

150+ w naszej firmie/ 149 000 na świecie

Główne branże, w których działa organizacja:

Rozwiązania IT dla zagranicznych partnerów AXA, obejmujące rynek ubezpieczeń i finansów.

Minimalny wymiar zatrudnienia:

3 msc okres próbny

Rekrutujące oddziały:

Warszawa (praca hybrydowa)

Poszukiwane profile:

+ NET Trainee,
+ QA Automation Trainee,
+ DevOps Trainee,
+ Fullstack .NET Developer,
+ Data Engineer,
+ DevOps Engineer

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

Zatrudnienie na pełen etat
Staże / Praktyki

Strona: <https://www.axa.com/>



Pełna nazwa organizacji: Bank Millennium

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:
ponad 7 tysięcy pracowników w Polsce

Główne branże, w których działa organizacja: Bankowość

Minimalny wymiar zatrudnienia:
Pełen etat w oparciu o umowę o pracę/kontrakt B2B

Rekrutujące oddziały: Warszawa, Gdańsk, Wrocław

Poszukiwane profile:

- + IT Infrastruktura,
- + DevOps, IT Governance
- + Rozwój Aplikacji
- + Testy i Zapewnianie Jakości
- + Cyberbezpieczeństwo
- + Data Science
- + Digital, AI, Machine Learning

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

Zatrudnienie na pełen etat
Praktyki
Praca hybrydowa

Strona: <http://www.bankmillennium.pl/kariera>



Pełna nazwa organizacji: BEC Financial Technologies

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:
700/1700

Główne branże, w których działa organizacja:
bankowość, IT

Minimalny wymiar zatrudnienia:
3/4 etatu (32h tygodniowo)

Rekrutujące oddziały: Warszawa

Poszukiwane profile:

- + Junior Software Engineer (Java)
- + Junior QA Engineer
- + Junior Data Engineer (Nykredit)
- + Junior Software Engineer (Mainframe)

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

Oferujemy 12-miesięczny Talent Program, w czasie którego uczestnicy przez pierwszy miesiąc odbywają szereg szkoleń w obszarze IT, a następnie trafiają do swoich zespołów, gdzie pod okiem mentorów pracują rozwiązaniami dla naszych klientów.

Strona: <https://www.bec.dk/bec-talent-program-poland/>

BENDING SPOONS

Pełna nazwa organizacji: Bending Spoons

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:
~450

Główne branże, w których działa organizacja:
Software development and digital products.

Strona: <https://bendingspoons.com/careers>



Biuro Karier
Politechnika Warszawska

Pełna nazwa organizacji: Biuro Karier Politechniki Warszawskiej

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie: 9

Strona: <http://www.bk.pw.edu.pl>



Pełna nazwa organizacji: Biuro Karier Uniwersytetu Warszawskiego

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie: 5

Główne branże, w których działa organizacja:

Doradztwo zawodowe, edukacja

Krótki opis:

Od 1998 roku misją Biura Karier UW jest zapewnienie wsparcia studentom, doktorantom, słuchaczom studiów podyplomowych i absolwentom wsparcia na każdym etapie drogi zawodowej.

Oferujemy studentom dostęp do serwisu z ofertami pracy, praktyk i staży: www.biurokarier.edu.pl oraz konsultacje z doświadczonymi doradczyniami. W ciągu 26 lat naszej działalności przeprowadziliśmy ponad 13 000 spotkań, a z roku na rok ta liczba rośnie.

Odwiedź nasze stoisko w czasie targów pracy i zobacz, co jeszcze mamy do zaoferowania!

Strona: <http://biurokarier.uw.edu.pl>



BNP PARIBAS
CORPORATE & INSTITUTIONAL BANKING

Pełna nazwa organizacji: BNP Paribas CIB

Główne branże, w których działa organizacja:

Bankowość, IT

Minimalny wymiar zatrudnienia:

Co do zasady zatrudniamy na pełen etat na umowę o pracę

Rekrutujące oddziały:

Biura – Warszawa, Kraków, Ruda Śląska, Katowice. Wiele ofert pracy gwarantuje możliwość pracy zdalnej z całej Polski.

Poszukiwane profile:

- + Poszukujemy głównie ekspertów ds. cyberbezpieczeństwa: Security Officerów, Lead Security Officerów oraz Analityków.
- + Poszukujemy również ekspertów od Analizy i projektowania rozwiązań, Programowania full stack, Projektowania na platformy mobilne, DevOps, Administracji Infrastrukturą Sieciową, Data Science, Testowania.

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

Zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę

Elastyczne godziny pracy

Praca w zespole entuzjastów nowych technologii open source oraz więcej...

Strona: <https://www.bnpparibas.pl/kariera/oferty-pracy>



Pełna nazwa organizacji: BNY

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:

Banking, Finance, Engineering

Minimalny wymiar zatrudnienia: 2500

Rekrutujące oddziały: Wrocław

Poszukiwane profile:

- + Program Eligibility/Qualifications:
Penultimate undergraduate students, completing degree program with a strong focus on technology-related majors. i.e., Computer Science, Computer Engineering, or a similar major with extensive computer-based or technical content)
Strong academic background
Does not require sponsorship for employment visa status (now or in the future) in the region were applying
- + Preferred skills:
A great attitude and desire for learning
Excellent problem solving, written and oral communication skills
Disciplined self-starter, capable of working independently or in close collaboration
Smart and driven individual who is passionate about learning new technologies

Strona: <https://www.bny.com/corporate/global/en/careers/students.html>



DECERTO

Pełna nazwa organizacji: DECERTO SP. Z O.O.

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:

200

Główne branże, w których działa organizacja:

- # ubezpieczenia,
- # bankowość,
- # e-commerce

Minimalny wymiar zatrudnienia:

Pełen etat

Rekrutujące oddziały:

Warszawa oraz zdalnie

Poszukiwane profile:

- + Java Developer
- + Frontend Developer
- + Fullstack Developer
- + Tester
- + Analityk Biznesowo-Systemowy

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

- # Zatrudnienie na pełen etat
- # Możliwość pracy zdalnej

Strona: <https://www.decerto.com/career>



Pełna nazwa organizacji: DSV International Shared Services

Główne branże, w których działa organizacja:
Logistics/Distribution, IT/Administration, Transport/Forwarding

Minimalny wymiar zatrudnienia: Full time

Rekrutujące oddziały: Warsaw

Poszukiwane profile:

- + python, java
- + testing
- + js, php
- + DevOps
- + admin
- + pm
- + security
- + data
- + support
- + erp
- + architecture

Oferta rekrutacyjna obejmuje:
Full time employment

Strona: <https://www.dsv.com/pl-pl/kariera>



Pełna nazwa organizacji: Evertz

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:
2000 na świecie

Główne branże, w których działa organizacja:
IT, Broadcast, New Media

Minimalny wymiar zatrudnienia:
Pełen etat

Rekrutujące oddziały: Kraków, Warszawa

Poszukiwane profile:

- + Zatrudnienie na pełen etat
- + Możliwość pracy zdalnej

Strona: <https://evertz.com/contact/careers/Poland>



Pełna nazwa organizacji: Evolution

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:
280/20000

Główne branże, w których działa organizacja:
IT, Online game creation

Minimalny wymiar zatrudnienia:
Full time

Rekrutujące oddziały:
Warsaw

Poszukiwane profile:

- + Product Delivery Manager
- + Scala Engineer
- + Technical Artist
- + Unreal Engine / C++ Developer
- + Electrical Design Engineer
- + HVAC Design Engineer
- + Site Reliability Engineer / DevOps Engineer
- + Product Business Analyst

Strona: <https://careers.evolution.com/engineering/poland/>



Pełna nazwa organizacji: EY Polska

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:
5000 / 250000

Minimalny wymiar zatrudnienia:
3/4

Rekrutujące oddziały: Warszawa, Gdańsk, Katowice,
Kraków, Łódź, Poznań, Wrocław, Rzeszów

Strona:
<https://careers.ey.com/>



Hays

Wizytówka wkrótce



Pełna nazwa organizacji: ING Bank Śląski S.A.

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie: <8 000

Główne branże, w których działa organizacja:
Bankowość, Finanse, Ekonomia, Technologia, IT

Minimalny wymiar zatrudnienia:
Umowa o pracę / Kontrakt B2B Umowa o staż / praktyki

Rekrutujące oddziały: Cała Polska

Poszukiwane profile:

- + Analiza i projektowanie rozwiązań - UML, BPMN - Junior, middle, senior
- + Programowanie frontend - HTML5, CSS3 - Junior, middle, senior
- + Programowanie backend - Java, .net - Junior, middle, senior
- + Programowanie full stack - Java, javascript - Junior, middle, senior
- + Programowanie na platformy mobilne - Swift, Kotlin - Junior, middle, senior
- + Administracja infrastrukturą serwerową (SysOps) - Linux, bash - Junior, middle, senior
- + DevOps - DevOps, SQL - Junior, middle, senior
- + Administracja infrastrukturą sieciową - Windows, Linux - Junior, middle, senior
- + Bezpieczeństwo IT - AML - Junior, regular senior
- + Data Science (ML, Big Data, Data Analytics, BI i inne) - Python, machine learning - Junior, middle, senior
- + Testowanie oprogramowania - Selenium WebDriver, REST Assured - Junior, middle, senior
- + Modelowanie ryzyka kredytowego - Junior, middle, senior

Oferta rekrutacyjna obejmuje: Zatrudnienie na pełen etat, możliwość pracy zdalnej, staże / Praktyki

Strona: <https://www.ing.jobs/polska/home.htm>



Pełna nazwa organizacji: INNOWISE GROUP

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:
1000+ pracowników w Polsce, 2000+ na świecie

Główne branże, w których działa organizacja:
Fintech&Banking, Healthcare, MedTech, Education, eCommerce, Logistics, Energy, Oil&Gas, Enterprise&Manufacturing, Entertainment, Marketing&Advertising, Robotics&IoT Artificial Intelligence

Minimalny wymiar zatrudnienia: Pełen etat

Rekrutujące oddziały: Warszawa, Wilno, Berlin, Düsseldorf

Poszukiwane profile:

- + JAVA, REACT, GO, SWIFT, AWS, SOLIDITY, PYTHON, RUBY, UNITY, ANGULAR, KOTLIN, AZURE, UNREAL ENGINE, NET/C#, VUE.JS, C/C++, FLUTTER, CGP, REACT NATIVE, SAP, ELIXIR, JAVASCRIPT, RUST, NODE.JS, SALES- FORCE, XAMARIN, .NET MAUI, COBOL, SCALA, TYPESCRIPT, PHP

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

Staż / Praktyki
Zatrudnienie na pełen etat
Możliwość pracy zdalnej

Strona: <https://jobs-innowise.com/en/>



Pełna nazwa organizacji: ISS World Services A/S Poland

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:
170 / 400.000+

Główne branże, w których działa organizacja:
Facility Management

Minimalny wymiar zatrudnienia:
Full-time

Rekrutujące oddziały: Warsaw (hybrid work)

Poszukiwane profile:

- + Data Scientist, Business Analyst, Data Analyst, Technical Support Specialist, Enterprise Architect, IT Project Manager, Software Developer, Lead Developers, Service Delivery Manager, Solution Architect, Agile Coach/ Scrum Master

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

We offer you a challenging and exciting career in an ambitious working environment characterized by high pace and drive. ISS has an open and informal culture founded on professionalism at all levels. The right person will have ample opportunity for personal and professional development and for building a large network of highly qualified colleagues and influential stakeholders

Strona: <https://jobs.issworld.com/search/?locale>



Pełna nazwa organizacji: IT Touch Sp. z o.o.

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie: 120

Główne branże, w których działa organizacja:
Bankowość, ubezpieczenia, media, telekomunikacja

Rekrutujące oddziały: Warszawa

Poszukiwane profile:

- + Programista JAVA
- + DevOps

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

pakiet benefitów – opieka medyczna, karnet sportowy, ubezpieczenie na życie, możliwość pracy zdalnej, dostęp do zaawansowanych technologii, ciągłość projektów, pozapracowe aktywności: drużyna piłki nożnej, ekipa planszówkowa i kartingowa
Takie dajemy możliwości rozwoju, czas na rozwój Twoich pomysłów, mentoring, przestrzeń do eksperymentowania, szkolenia wewnątrzfirmowe, szkolenia zewnętrzne, wsparcie merytoryczne od liderów technologicznych, wymiana wiedzy technicznej w firmie

Strona: <http://www.ittouch.pl>



Pełna nazwa organizacji: IT.integro

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie: 250

Główne branże, w których działa organizacja: Wdrożenia systemu ERP Microsoft Dynamics 365 Business Central

Rekrutujące oddziały: Warszawa, Kraków, Poznań, Wrocław

Poszukiwane profile:

- + Stażysta/Stażystka Career Starter 2024 (careerstarter.pl)
- + Młodszy konsultant Microsoft Dynamics 365 Business Central ([Kariera IT.integro.pl](http://Kariera.IT.integro.pl))

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

Dla osób, które chcą rozpocząć swoją karierę w IT przygotowaliśmy ofertę udziału w IT.integro Career Starter. Jest to płatny program stażowy stworzony z myślą o ambitnych studentach i absolwentach. Biorąc w nim udział, stawiają oni pierwsze kroki w branży IT, a także rozwijają swoje umiejętności i wyznaczają kierunek dalszego rozwoju jako Konsultanta ERP. Co roku na wakacyjny staż w naszych oddziałach dostaje się kilkunastu studentów lub absolwentów. Razem spędzają czas na szkoleniach, nauce programowania oraz procesów biznesowych, a także wspólnych integracjach. Więcej informacji na temat programu stażowego znajduje się na stronie www.careerstarter.pl.

Strona:
<https://www.careerstarter.pl/>



Pełna nazwa organizacji: JetBrains

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie: 30+ / 1800+

Główne branże, w których działa organizacja:
Software Development, Research, AI, Edukacja

Minimalny wymiar zatrudnienia: Flexible

Rekrutujące oddziały: Warszawa, Praga, Amsterdam, Monachium, Berlin, Belgrad, Limassol, Pafos, Erywań

Poszukiwane profile:

- + Poszukujemy: programistów frontend, backend, full stack, mobile; DevOps, Data Science, testerów oprogramowania oraz campus ambasadora. Zatrudniamy osoby o każdym stopniu zaawansowania.

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

Oferujemy płatne staże oraz możliwość pracy zdalnej

Strona: <http://jetbrains.com/careers/apply/>



Pełna nazwa organizacji: Match-Trade Technologies sp. z o.o.

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie: 100+

Rekrutujące oddziały: Mamy swoje biura w Warszawie i Poznaniu

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

Jeżeli nie znalazłeś/aś oferty dla siebie, nie przejmuj się. Wejdź na naszą stronę: <https://praca.match-trade.com/> lub podejdź do naszego stoiska i zapytaj o inne możliwości rozwoju i perspektywy pracy w interesującym Cię obszarze

Strona: <https://praca.match-trade.com/>

Netcompany

Pełna nazwa organizacji: Netcompany Poland Sp. z o.o.

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie: 500

Główne branże, w których działa organizacja:

Sektor prywatny i publiczny: podatki i cła, bezpieczeństwo publiczne, opieka zdrowotna, administracja cyfrowa, transport i logistyka, telekomunikacja, finanse, energia i usługi.

Minimalny wymiar zatrudnienia:

Pełny etat (Umowa o pracę)/Kontrakt B2B

Rekrutujące oddziały: Warszawa

Poszukiwane profile:

- + Junior .NET Developer
- + Junior Java Developer

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

Praca na pełen etat, program rozwoju kariery dla każdego pracownika i regularny feedback, szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne oraz certyfikacje, skandynawska kultura pracy, lekcje języka angielskiego i duńskiego w biurze, współpraca z kolegami z Danii, Norwegii, Wielkiej Brytanii i Wietnamu

Strona: <https://netcompany.com/careers/poland/>



Pełna nazwa organizacji: Ørsted A/S

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie: More than 600 employees / Worldwide 8,300 employees

Główne branże, w których działa organizacja:

Ørsted is the global leader in offshore wind power and is one of the largest renewable energy companies in the world. Ørsted has by far the largest installed offshore wind capacity in the world.

Minimalny wymiar zatrudnienia: Part time - ½ of full time

Rekrutujące oddziały: Warszawa

Poszukiwane profile:

- + Full stack programming Middle, senior
- + Infrastructure administration (SysOps) Middle, senior
- + Development and operations (DevOps) senior
- + Network infrastructure administration Junior, middle, senior
- + IT Security Middle, senior
- + Data Science (ML, Big Data, Data Analytics,
- + BI and others Middle, senior
- + Software testing senior

Strona: <https://orsted.pl/kariera/it-i-digital-praca>

Phoenix Systems

Pełna nazwa organizacji: Phoenix Systems Sp. z o.o.

Główne branże, w których działa organizacja:

Smart Grid, Aviation, Space, IIoT

Minimalny wymiar zatrudnienia:

Pełny etat

Rekrutujące oddziały:

Warszawa

Poszukiwane profile:

- + Software Engineer - junior, mid, senior
- + Internship - Software Engineer, Electronics Design Engineer

Strona: <https://phoenix-rtos.com/>



Pełna nazwa organizacji: Point72

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie: 2800+

Główne branże, w których działa organizacja:

Asset Management/ Fin Tech/ Finance/ Investing

Minimalny wymiar zatrudnienia: Pełen etat

Rekrutujące oddziały: Warszaw

Poszukiwane profile:

- + 2025 Warsaw Technology Infrastructure Summer Internship
- + 2025 Warsaw Technology Development Summer Internship
- + 2025 Warsaw Operations Summer Internship
- + 2025 Warsaw Regulatory Reporting Summer Internship
- + 2025 Warsaw Finance Summer Internship

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

Our 12-week internship program in the summer of 2025 will give you the chance to work as a part of one of our technology teams, partnering with and learning from experienced professionals. Whether you are interested in business analysis, software development, quality assurance, data engineering, or modern infrastructure, we have great learning and development opportunities across our Warsaw office.

Strona: <https://careers.point72.com/>



Pełna nazwa organizacji: Polskie Linie Lotnicze LOT

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie: >2000

Główne branże, w których działa organizacja:
branża lotnicza/transportowa/ turystyczna

Minimalny wymiar zatrudnienia:
w zależności od stanowiska i działu - część etatu lub pełny etat

Rekrutujące oddziały: Warszawa

Poszukiwane profile:
Kogo szukamy? Wierzmy, że to ludzie budują firmę. Dobierając kadrę, zwracamy szczególną uwagę na kompetencje, motywację i zaangażowanie kandydata. Wybieramy osoby, które stawiają sobie ambitne cele, przejawiają inicjatywę, nie boją się wyzwań i chętnie angażują się we współpracę z innymi osobami. Poszukujemy zarówno pracowników z bogatym doświadczeniem zawodowym, jak i osób na początku swojej kariery zawodowej, pragnących budować swoje kompetencje w branży lotniczej. Jeżeli interesujesz się lotnictwem i marzysz o pracy w jednej z najszybciej rozwijających się linii lotniczych w Europie, to śmiało aplikuj!

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

- prywatna opieka medyczna
- ubezpieczenie na życie
- dofinansowanie do karty sportowe
- zniżki na firmowe produkty i usługi
- zniżki na bilety lotnicze siatki połączeń PLL LOT oraz wybranych linii lotniczych

Strona: <https://www.lot.com/pl/pl/kariera>



Pełna nazwa organizacji: Procter & Gamble

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:
3800 / 100 000

Minimalny wymiar zatrudnienia:
3/5 etatu

Rekrutujące oddziały:
Warszawa

Strona: <https://www.pgcareers.com>



Pełna nazwa organizacji: PwC Polska

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie: Zatrudniamy ponad 327 tys. Osób na świecie. PwC w Polsce zatrudnia ponad 6500 osób, w tym ponad 2000 w obszarze technologii.

Główne branże, w których działa organizacja:
Bankowość i ubezpieczenia, chemia, nafta, gaz, energetyka, handel i produkty konsumenckie, motoryzacja, nieruchomości, przemysł, sektor publiczny, telekomunikacja, media, technologie, transport i logistyka, zdrowie

Minimalny wymiar zatrudnienia:
Ok. 32 godziny w tygodniu

Rekrutujące oddziały: Warszawa, Gdańsk, Katowice, Kraków, Łódź, Poznań, Wrocław, Opole, Lublin

Poszukiwane profile:
Data, Data Science, Cloud, SAP, RPA, CRM, ERP, BI, Cybersecurity, Salesforce, Technology Consulting, Salesforce

Oferta rekrutacyjna obejmuje:
Płatne staże
Zatrudnienie na część etatu
Zatrudnienie na pełen etat
Możliwość pracy zdalnej

Strona: <https://kariera.pwc.pl/>

PZU

Wizytówka
wkrótce

Pełna nazwa organizacji: Ringier Axel Springer TECH

Liczba osób zatrudnionych w Polsce / na świecie:
Ponad 1600 pracowników i pracowniczek.

Główne branże, w których działa organizacja:

We empower free decisions. Dostarczamy wiarygodnych informacji i tworzymy usługi cyfrowe, którym można zaufać. Stawiamy na utalentowanych ludzi, zrównoważony rozwój oraz mądre użycie technologii. Działamy w miejscu, w którym łączą się ze sobą media i najnowsza technologia.

Minimalny wymiar zatrudnienia: 40 h / tydzień

Rekrutujące oddziały: Warszawa / Kraków / Wrocław

Strona: <https://tech.ringieraxelspringer.com/>

Pełna nazwa organizacji: Samsung R&D Institute Poland

Główne branże, w których działa organizacja:

Sztuczna inteligencja, sieci telefonii komórkowych, technologie telewizji cyfrowej i ekranów profesjonalnych, platformy oprogramowania, testowanie rozwiązań i zapewnianie jakości, technologie inteligentnych asystentów głosowych, rozwiązania chmurowe dla sieci telefonii komórkowych, technologie mobilne, platforma chmury i usługi

Rekrutujące oddziały: Nasze biura można znaleźć w Warszawie i Krakowie

Poszukiwane profile:

- + Java/Kotlin Developer
- + Fullstack Developer with Java/Kotlin
- + Java Spring/Spring Boot Developer
- + Android Platform Developer with Java
- + Frontend Developer
- + DevOps
- + Mobile Telecommunication Engineer
- + Testowanie oprogramowania (manualne, automatyczne)

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

Płatne staże
Zatrudnienie na część etatu
Zatrudnienie na pełen etat
Możliwość pracy zdalnej

Strona: <https://samsungrd.pl/>

Pełna nazwa organizacji: VISA EUROPE MANAGEMENT SERVICES LIMITED (SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ) ODDZIAŁ W POLSCE

Główne branże, w których działa organizacja:

VISA działa przede wszystkim w branży technologii płatniczych, łącząc konsumentów, firmy, banki i rządy na całym świecie. Działa w różnych sektorach gospodarki, oferując szeroką gamę produktów i usług.

Minimalny wymiar zatrudnienia: Part time/ Full time

Rekrutujące oddziały: Warszawa

Poszukiwane profile:

- + VISA poszukuje szerokiego spektrum profili, zależnie od specyfiki danego stanowiska.
- + Specjaliści IT: Ze względu na technologiczną naturę swojej działalności, VISA często poszukuje specjalistów IT, w tym programistów, inżynierów oprogramowania, analityków danych, specjalistów ds. bezpieczeństwa cybernetycznego i innych.

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

Oferta rekrutacyjna firmy VISA jest zróżnicowana i obejmuje różne role w wielu dziedzinach, takich jak technologia, finanse, marketing, sprzedaż, zarządzanie projektami i wiele innych...

Strona: <https://www.visa.pl/>



Pełna nazwa organizacji: Societe Generale S.A. Oddział w Polsce

Główne branże, w których działa organizacja:

Bankowość, Finanse, Ekonomia, Technologia, IT

Minimalny wymiar zatrudnienia:

staż: 3/4, umowa o pracę: pełen etat

Rekrutujące oddziały: Warszawa

Poszukiwane profile:

- + Programowanie backend (Java, C#)
- + Programowanie full stack (Java, Python)
- + Developer DevOps
- + Data Science (SQL, Big Data, Data Analytics, BI i inne)
- + Analiza biznesowa
- + Płynna znajomość języka angielskiego

Oferta rekrutacyjna obejmuje:

Staże / Praktyki

Zatrudnienie na pełen etat

Hybrydowy model pracy

Możliwość poznania procesów i systemów bankowych

od doświadczonych specjalistów

Kontakt z najnowszymi technologiami

Udział w ambitnych projektach

Wsparcie opiekuna (tzw. Buddy)

Strona: <https://cib.societegenerale.pl/en/career-1/>

Pytania do pracodawców

PAMIĘTAJ Na Targach Pracy zwykle spotkasz przedstawicieli działu rekrutacji, jak i działu merytorycznego – IT. Pytaj obie te strony, aby mieć jak najlepszy obraz Twojego przyszłego miejsca pracy!

JEŚLI NIE SZUKASZ JESZCZE PRACY:

- Jakie technologie, według pracodawców, najbardziej roszą na przyszłość z ich perspektywy?
- Co warto robić w trakcie studiów (udział w kołach naukowych, warsztatach, dodatkowe certyfikaty) z perspektywy pracodawcy?

PIERWSZA PRACA DOPIERO PRZEDE MNĄ:

- Jakie oferty pracy / praktyk / staży pracodawca oferuje dla osób bez doświadczenia?
- Jeśli masz za sobą dodatkową aktywność (np. start w konkursach, udział w kołach naukowych, projekty zrobione hobbystycznie, itp.) – zapytaj, które z nich będą Twoim dodatkowym atutem?
- Obawiam się, że nie podołam. Czy będę mieć jakieś wsparcie?

NIEZALEŻNIE OD TWOJEGO DOŚWIADCZENIA:

- Oferta rekrutacyjna:
 - # Jeśli interesuje Cię konkretny obszar technologiczny (np. programowanie frontend) – zacznij od pytania o obecność ofert z tego obszaru.
- Proces rekrutacji:
 - # Jak wygląda proces rekrutacji? Jakie są jego etapy i jak dokładnie wyglądają?
 - # Które z wymagań wobec kandydatów na interesujące Cię stanowiska są dla nich najważniejsze?
- Warunki zatrudnienia:
 - # Czy jawne są widełki płacowe na interesujących Cię stanowiskach?
 - # Czy dostępna jest możliwość pracy zdalnej?
 - # Czy dostępny jest elastyczny czas pracy?
 - # Jeśli łączysz pracę z studiami – jaki wymiar zatrudnienia (ile godzin pracy w tygodniu) jest wymagany?
- Jak będzie zapewniony Twój rozwój:
 - # Na ile kursów / szkoleń / udziałów w konferencji możesz liczyć w ciągu roku?
 - # Czy przewidywane są certyfikowane szkolenia?
- Dodatkowa motywacja:
 - # Na jaki pakiet benefitów możesz liczyć?
 - # Czy są oferowane premie do podstawowego wynagrodzenia?